Dr. IVO KUN

KOLEKTIVNI UGOVOR

U TEORIJI I PRAKSI

ZAGREB 1940

Dr. IVO KUN:

KOLEKTIVNI UGOVOR

U TEORIJI I PRAKSI

ZAGREB 1940

„TIPOGRAFIJA" GRAFIČKO-NAKLADNI ZAVOD D. D.

POPIS LITERATURE:

Domaće:

Politeo: Trgovački i ostali priv. namj., Zagreb 1932.
Niketić: Komentar zakonu o radnjama, Beograd 1936.
Bajič: Delavsko in nameščensko pravo, Ljubljana 1933.
Žilić-Šantek: Uredba o izbranim odborima, Zagreb 1936.
Rješidbe Rucner-Strohal, Zagreb 1940.
Sladović: Radno pravo i kolektivni ugovor kao njegovo vrelo, Radnička zaštita 1931.

Strane:

Hueck: Handbuch des Arbeitsrechtes, 1922. — Das Arbeitsvertragsrecht, 1924.
Kaskel: Arbeitsrecht (Enzyklop. R. Staatsw. XXXI), 1925. — Hauptfragen des Tarifrechts, Berlin 1927.
Klang: Kommentar zum AbGB, Wien 1927.
Lachner: Der Schiedsvertrag in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, Leipzig 1933.
Lautner: Geltendes und künftiges Angestelltenrecht, Graz 1927.
Mayer-Grünberg: Kommentar zum HGG, Wien 1911.
Molitor: Das Wesen des Arbeitsvertrages, Leipzig 1935.
Nipperday: Beiträge zu Tarifrecht, Berlin 1924.
Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923.
Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts (Jena 1921).
Rješidbe Slg. — Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter, herausgegeben vom Bundesministerium für Justiz, Wien (Carl Ueberreuter Verlag).

UVOD.

Historijski razvoj propisa i normi kojima su države htjele regulirati odnose najamnih radnika, odgovarao je u principu uvijek onom shvaćanju, što ga je vladajući dio društva imao o radu uopće. Shvaćanje vladajućeg dijela bilo je opet prvenstveno uslovljeno ekonomskim položajem, što ga je vladajući dio u odredjenom periodu htio održati. Propisi, kojim je trebalo regulirati odnose ljudi, u kojima jedan drugom iznajmljuje uz izvjesnu plaću svoju radnu snagu, upravo su najkarakterističniji za ocjenu socijalnog shvaćanja samog društva. Rimsko pravo, jedno od najsavršenijih pravnih sistema zasnovanih na privatnoj svojini, poznaje pravnu jednakost samo za slobodne a ne robove, koji su uglavnom bili radna snaga tadanjeg društva. Ekonomska struktura rimskog društva, sadržana uglavnom u suprotnosti slobodnjak — rob i u shvaćanju da je fizički rad nešto nečasnoga, nalazi izražaj u rimskom pravu, koje ne nalazi potrebnim, da se naročito bavi reguliranjem onog radnog odnosa u kojem je slobodnjak ne samo obični službodavac, već u pravom smislu riječi gospodar roba — radnika, sa neograničenim pravom čak i na sam život roba. Radi toga ovakav način iskorištavanja snage nije iziskivao naročitu jurističku formu.

Kasniji razvoj radništva kao klase, tokom srednjeg vijeka pa sve do francuske revolucije i ukidanja feudalizma, stoji još uvijek u znaku shvaćanja, da manuelni rad ne pristoji privilegiranima i radi toga ne postoje uopće kakovi propisi, koji bi najamnom radniku pružali kakovu zaštitu proti izrabljivanju, koje je dakako za čitavo to vrijeme stvarno postojalo. Nasuprot tome, nalazimo do kraja 15. vijeka dalje razne zakone, koji su drakonskim kaznama prisiljavali radnike na rad uz što niže uvjete. Ni početak nastajanja kapitalističke proizvodnje nije mnogo drugačiji. Gradjanska klasa, poput ranijih privilegiranih kasta, traži pomoć državne vlasti radi reguliranja najamnine u

pravcu sniženja najamnine, produženja radnog dana i radi održavanja radnika u normalnom stepenu zavisnosti.[1]) Tako dolazi do toga, da države dekretuju maksimum najamnine a ne minimum, a koaliranje radnika smatra se sve do početka 19. vijeka teškim zločinom. Tek prijeteći stav radništva dovodi početkom 19. vijeka do djelomičnog ukidanja propisa o zabrani koaliranja.

Interesantno je istaći, da je francuska gradjanska klasa, netom je revolucijom istakla parole o slobodi i jednakosti, proglasila svako radničko udruživanje »atentatom na slobodu i na deklaraciju čovjekovih prava«! Vidi se, koliko je strahovala gradjanska klasa od revolucionarne parole o slobodi, kada joj je još tokom revolucije nastojala oduzeti njen pravi sadržaj.

Paralelno sa razvitkom ideja o modernoj pravnoj državi razvija se i individualističko gledanje na sve komplekse ljudskih odnosa. Od Locke-a i fiziokrata dalje postaje načelo o apsolutnoj slobodi idealom države, koje primjenjeno na medjusobne odnose ljudi zahtjeva, da se regulacija tih odnosa prepusti ljudima samima, a da se državna vlast nema pravo uplitati u pitanje kakav će biti sadržaj tih odnosa. To gledanje odgovara, dakako, interesima vladajuće klase, koja postavljanjem principa slobodne i neograničene utakmice, slobodne trgovine itd. stvara princip formalno-pravne jednakosti svih ljudi, da bi na temelju tog principa u početnim fazama industrijskog kapitalizma omogućila što brži vlastiti prosperitet (sloboda u odredjivanju nadnica, sloboda u pitanju uposlivanja, otpuštanja i t. d.).

Rad kao takav kvalificira se po tom načelu kao roba i postavlja se načelo, da je ono, što radnik dobiva za svoj rad, zapravo pravedna cijena, koja odgovara vrijednosti rada kao robe te zakonu ponude i potražnje bez obzira na pitanje, dali je ona cijena, što ju radnik dobiva, dovoljna za njegov eksistencioni minimum. Gradjanski zakon iz g. 1852. osnovan je na tim principima jednakosti i službodavca i službोprimca pred zakonom i vrijednosti rada kao robe. Usljed toga u gradjanskom zakonu nema mnogo propisa, koji bi regulirali odnose najamnih radnika. Gradjansko pravo stoji na fikciji, da su svi pravni subjekti jednaki i da svi imadu jednake mogućnosti, da putem slobodnog

[1]) Marx: Kapital I. str. 764.

ugovora urede svoje medjusobne odnose, pa tako i u slučaju, kada radnik iznajmljuje služboprimcu svoju radnu snagu.

Gradjansko pravo kod propisa pogodbe o uslugama za plaću ne polaže uopće važnost na faktične ekonomske razlike partnera, koji sklapaju pogodbu, već poznaje samo ugovarače kao takove, bez obzira dali je jedan ugovarač ekonomski jači, a drugi slabiji. Dakako da gradjanski zakon ne poznaje, niti se bavi sa solidaritetom radnika i radi toga u gradjanskom pravu nema uopće propisa o koaliranju radnika, a niti o pojmu kolektivnog ugovora.

Baš kao što iskorištavanje radne snage roba za vrijeme rimskog prava nije tražilo specifičnu formu, tako je obratno gradjansko pravo moralo iznaći juridičku formu u kojoj će se odvijati iskorištavanje načelno slobodnih pravnih subjekata. Najamni radnik stupa na tržište kao slobodni prodavalac svoje radne snage, a sam proces iskorištavanja odvija se u jurističkoj formi t. zv. slobodnog ugovora. Radi toga je u gradjanskom pravu ugovor centralni pojam.

Dok je gradjansko pravo stajalo na stanovištu, da rad radnika imade karakter robe, dotle je radnička klasa prihvatila nauku Marksa po kojoj radnik ne iznajmljuje rad kao robu, već iznajmljuje radnu snagu »jer se rad radnika sastoji iz krvi i mesa«[2])

Posljedica ove suprotnosti u gledanju na pojam rada očituje se u tendenci radničkih organizacija, da se radu i radniku pruži potpuna zaštita kao čovjeku. U tu svrhu istaknute su parole o trajanju radnog dana, o većoj nadnici, o zabrani noćnog rada, uposlenju žena i djece, koaliciji i t. d.

U borbi za priznanje tih zahtjeva prednjačile su radničke organizacije (sindikati). Uvjereni, da se pojedinci mogu obraniti od pritiska ekonomski jačih kapitalista putem koalicija, radničke organizacije ubrzo postavljaju (uz čisto političke ciljeve za likvidacijom suprotne klase kao takove) zahtjeve za ograničenjem principa slobodnog ugovaranja na području radnog

[2]) Marx: Kapital I. str. 162:
»Pod radnom snagom ili radnom sposobnošću, razumijemo cjelokupnost fizičkih i duhovnih sposobnosti, koje postoje u tjelesnoj živoj ličnosti čovjekovoj i koje on stavlja u pokret, kadgod proizvodi upotrebne vrednosti ma koje vrsti.«

prava. Nasuprot individualnoj borbi pojedinca radnika u odnosu prema jačem poslodavcu, stupa borba radničke koalicije proti pojedincu poslodavcu ili njegovom udruženju za poboljšanje radnih uslova.

Jasno je, da državne vlasti ne podupiru ove etape klasne borbe. Medjutim se suprotnosti izmedju klase radnika i klase poduzetnika toliko zaoštravaju, da državne vlasti konačno uvidjaju, da se odnosi izmedju rada i kapitala moraju urediti drugačije, no što je to odgovaralo ranijem individualističkom gledanju. Kao rezultat borbe izmedju organizacije radnika i poslodavaca nastaje medju inim i novi pojam kolektivnog ugovora, koji imade cilj, da snagom radničke koalicije u procesu iznajmljivanja radne snage, barem djelomično, onemogući prekomjernu eksploataciju. Kolektivni ugovori sadržavaju dakle, koalicijom ishodjene minimalne granice pod kojima radnička klasa pristaje na radni odnos, a kako su ti zahtjevi bili više no opravdani, to se i gradjansko pravo evoluira onamo, da te kolektivne ugovore i njegove norme smatra pravednim kompromisom polučenim u sukobu protivnih klasa. Da bi se rezultati kolektivnih ugovora očuvali, daje se kolektivnim ugovorima prisilni karakter onamo, da se propisi kolektivnih ugovora ne mogu mijenjati na štetu radnika niti uz njegov pristanak. Uporedo time, uvodi se specijalni sektor prava uopće, a to je radno pravo u kojem se normiraju neki radni uslovi kao minimalni i prisilni u korist služboprimca i time se fikcija gradjanskog prava o jednakosti pravnih subjekata pred zakonom definitivno ruši. Jasno je, da se gradjansko društvo na ovaj korak ne odlučuje svojevoljno. Cilj tih koncesija ide za tim, da se polući kompromis u sukobu klasa i da se po mogućnosti klasna borba kao takova odstrani ili barem oštrica te borbe otupi.[3])

Interesantno je, da rušenje te fikcije o pravnoj jednakosti bez obzira na ekonomsku ovisnost, pada istovremeno sa promjenom shvaćanja rada kao takovog. Dok je gradjansko pravo stajalo ranije na stanovištu, da rad kao roba ne treba nikakove zakonske zaštite, konac svjetskog rata donosi oficijelno napuštanje tog shvaćanja.

[3]) Sladović: Radno pravo i kolektivni ugovor kao njegovo vrelo. R. Z. str. 550.

U čl. 427 Versajskog ugovora svečano se proglašuje, da se rad ne smije smatrati robom ni jednostavnim predmetom trgovanja, već da je rad — čitavi čovjek. Dok su nekada ratovi srednjeg vijeka stvorili prvu pravu klasu najamnih radnika primjenjujući načelo, da je rad roba i to roba do krajnjih konsekvenca, jer se je za nadnicu kupovala ne samo radna snaga plaćenika za ubijanje već i čitav njegov život, dotle je svjetski rat doneo prvu oficijelnu deklaraciju gradjanskog društva, da rad nije roba.

Naše se radno pravo počima iza rata razvijati u dvojakom smjeru. S jedne se strane načelno usvaja stanovište slobode ugovaranja, a s druge se strane, unutar načelne slobode, postavljaju prisilne granice, koje bi imale zapriječiti prekomjerno iskorištavanje radnika. Time se i kod nas faktično priznaje, da teorija gradjanskog prava o navodnoj jednakosti pred zakonom stoji u suprotnosti sa faktičnim životom.

Kolektivni ugovori dobivaju na području radnog prava dosta veliko značenje. U njima se svakodobno ogledava jačina organizovanja službоprimca u borbi, koja se vodi sa klasom službodavaca, a osim toga oni služe i kao vrelo radnog prava. Usljed toga, važnost kolektivnog ugovora biti će to veća, što je jača organizacija, koja je ishodila kolektivni ugovor. Prednosti kolektivnih ugovora za službоprimce ovise dakle o snazi i jačini njihove organizacije. Kako je glavna svrha kolektivnog ugovora da poboljša radne uslove za dulji period, to je vrlo lahko moguće, da u periodu kriza, rata, nagle skupoće itd. radničkoj klasi neće uvijek konvenirati vezivanje radnih uslova na dulji rok i da će se predpostavljati sklapanje individualnih ugovora. To medjutim ne mijenja važnost i značaj kolektivnih ugovora u ostalim periodama.

Nazočna radnja nema tendencu, da bude strogo naučna, a niti da bude originalna, jer se upire na njemačku i austrijsku literaturu i praksu prije g. 1934. Osim toga, radnja se bavi sa kolektivnim ugovorom s a m o s a stanovišta važećih, pozitivnih propisa. Svrha je ove radnje, da opisivanjem pojma i pravnog učinka kolektivnog ugovora po pozitivnim propisima olakša njegovu primjenu u praksi, a podjedno da ukazivanjem na manjkava mjesta u zakonu ili na okolnost, da zakonodavac neka pitanja u vezi sa kolektivnim ugovorom uopće nije normirao,

potakne na nadopunu propisa o kolektivnim ugovorima, držeći se pri tom stanovišta, da su propisi o kolektivnom ugovoru doneseni prvenstveno radi zaštite službopřimaca i da stoga treba sa tog stanovišta te propise tumačiti i eventualno novelirati.

§ 1. Definicija i pravna narav.

Po zakonu je kolektivni ugovor »pismena pogodba, koju zaključi službodavac ili službodavačka organizacija jedne ili više srodnih struka kao predstavnik službodavaca, s jedne strane, i stručna služboprimačka organizacija kao predstavnik služboprimaca, s druge strane, a kojom se pogodbom uredjuju medjusobni službeni odnosi, prava i dužnosti.«

Sama definicija kolektivnog ugovora nije dosta precizna u pogledu njegove svrhe. Prema zakonskoj definiciji svrha se sastoji u tome da se »uredjuju medjusobni službeni odnosi, prava i dužnosti.« Kako je očito, da partneri kolektivnog ugovora (službodavac ili službodavačka organizacija, s jedne strane, a služboprimačka organizacija, s druge strane) nisu u m e d j u s o b n o m službovnom odnosu, to je u definiciji trebalo navesti, da se kolektivnim ugovorom uredjuju službovni odnosi izmedju službodavaca i služboprimaca te prava i dužnosti ugovarača. (Pod službovnim odnosom razumijevamo ukupnost svih pravnih odnosa izmedju službodavaca i služboprimaca, koji se zasnivaju na ugovoru o službi.[1])

Od eminentne važnosti za pojam kolektivnih ugovora je njihova dioba na normativni i obligatorni dio. Ta dioba stoji u centru dogmatike i praktične polemike u tarifnom pravu. Normativni dio kolektivnog ugovora sadrži one normativne propise i odredbe, koje su stranke ugovorile sa ciljem, da iste imadu biti sadržaj individualnih ugovora, što će ih obvezani službodavac sklopiti ili ih je ranije sklopio sa služboprimcem, koji je obuhvaćen kolektivnim ugovorom.

U taj normativni dio spadaju dakle odredbe o visini plaće, trajanju radnog vremena, dopustu, otpremnini itd., jednom riječi svi oni elementi, koji obično čine sadržaj individualnog ugovora o službi.

[1]) Nipperday: Beiträge zu Tarifrecht, str. 112.

Obligatorni dio kolektivnog ugovora regulira odnose samih ugovarača kao i one, koji po svom sadržaju ne spadaju u individualni ugovor o službi. To su n. pr. odredbe, da će službodavac podići stanove za radnike, da neće primati neorganizirane radnike, o pitanju naučnika, odredbe o obraničkom sudu i t. d. Prvenstveno dakle, kolektivni ugovor stvara obvezno pravni odnos izmedju samih ugovarača. U koliko se radi o pravima i dužnostima, koje su ugovarači na sebe preuzeli, onda se učinak kolektivnog ugovora odnosi putem obligatornog dijela samo na ova pitanja. No najvažniji učinak kolektivnog ugovora je djelovanje normativnog dijela i to u pravcu, da kolektivni ugovor veže i na strani službodavaca i na strani služboprimaca i one članove odnosnih kontrahirajućih organizacija, koji kod sklapanja ugovora nisu ni sudjelovali, dakle da djeluje na obuhvaćene individualne odnose automatski i da ni službodavac ni služboprimac odredbe normativnog djela ne mogu preinačiti — osim u korist služboprimca.

Odlučujuća karakteristika, koja razlikuje normativni dio od ostalih djelova kolektivnog ugovora leži u tome, da se u normativnom dijelu osnivaju objektivne pravne norme za veći, neodredjeni broj službovnih odnosa, a ne subjektivno pravo i dužnosti, kao kod obveznopravnih odnosa.[2])

Pravne norme normativnog dijela mjerodavne su za ugovore o službi, što ih sklapaju pojedinci obuhvaćeni kolektivnim ugovorom poput zakona. »Zakonska snaga« kolektivnog ugovora ne osniva se doduše na neposrednoj zakonodavnoj vlasti države, no ipak posredno u toliko, što država kao zakonodavac daje stručnim organizacijama pravo autonomne legislative i za istu odredjuje posebnu pravnu formu.

Kao što i svaki drugi zakon, koji odredjuje norme za sklapanje izvjesnih ugovora, stupa u život onim mahom, kada se dotični ugovori sklapaju, tako i kod kolektivnog ugovora dobivaju odredbe normativnog dijela tek onda puni učinak, kada pojedinci obuhvaćeni kolektivnim ugovorom sklapaju odnosni pojedinačni ugovor o službi.

Pojedinačni ugovor o službi osniva medjusobno subjektivna prava i dužnosti službodavaca i službopri̧maca, a minimalni

[2]) Kaskel: Tarifbruch. — Molitor: Arbeitsrecht 1923. — Sinzheimer: Arbeitstarifgesetz 46. — Nipperday: Beiträge zu Tarifrecht 168.

sadržaj tih subjektivnih prava i dužnosti, sa stanovišta služboprimaca, sačinjavaju odredbe normativnog dijela.

Prema tome normativni dio kolektivnog ugovora sadržava sve ono, što će kasnije, kod sklapanja individualnog ugovora o službi, ući u njegov sadržaj.

Dioba kolektivnog ugovora na normativni i obligatorni dio prouzrokovala je u pravnoj literaturi velike polemike o pravnoj naravi kolektivnog ugovora. Prelazilo bi okvir ovog prikaza, kada bi prikazali sve teorije (teorija ugovora, quasi kontrakta, naredbe, pogodbe u korist i teret treće osobe i t. d.), pa ćemo stoga navesti teoriju koja je prevladala u njemačkoj pravnoj literaturi. Po toj teoriji kolektivni ugovor je djelomice obveznopravni ugovor (Vertrag), koji osniva prava i dužnosti osoba čiji su interesi protuslovni, a djelomice pravno obvezujući sporazum (Vereinbarung) o normama, koje imadu važiti kod ustanovljenja službovnih odnosa.[3])

Svakako treba pri tome imati u vidu, da se tu ne radi o normama, koje stvaraju državno, već sporazumno ustanovljeno objektivno pravo. Na taj način kolektivni ugovor postaje uz ostale zakonske propise, mjerodavne za službovne odnose, vrelo autonomnog radnog prava. Po svemu izloženom kolektivni ugovor ne spada u pojam ugovora o službi, jer se kolektivnim ugovorom ugovarači ne obvezuju, da će vršiti izvjesne službe uz plaću. Ugovarači se medjusobno obvezuju na reguliranje uslova pod kojima će se izvršavati ugovori o službi, što će ih osobe obuhvaćene kolektivnim ugovorom kasnije sklopiti. Da bi dakle normativne odredbe kolektivnog ugovora stupile na snagu potrebno je, da izmedju službodavaca i služboprimaca — na koje se kolektivni ugovor odnosi — dodje do individualne pogodbe o službi. Kada takovi službodavci i službοprimci sklope pogodbu o službi, onda i bez posebnog dogovaranja o uslovima pogodbe ulaze u sadržaj pogodbe sve normativne odredbe kolektivnog ugovora.

[3]) Nipperday: Beiträge zu TR, str. 139. — Lautner: Angestelltenvertragsrecht str. 390: Nasuprot stanovištu Dechanta, koji kolektivnom ugovoru pridaje pravni karakter uredbe, stoji stanovište Kaskela, Arbeitsrecht 15, koji smatra kol. ugovor objektivnom pravnom normom, koja se osniva na posebnom pravnom izvoru sastojećem se u dogovoru stranaka. Rješidba njemačkog RG iz 1923 g. AR 218 označuje kol. ugovor po svom biću zakonodavstvom, koje se samo po vanjskoj formi nastanka može označiti ugovorom.

Čim dakle službodavac (obvezan kolektivnim ugovorom) uzme u službu služboprimca onda i bez ikakovog posebnog dogovaranja nastaje muče sklopljeni individualni ugovor, čiji sadržaj odredjuje kolektivni ugovor. Postoji neka sličnost izmedju kolektivnog ugovora i sporazuma zaključenog tokom postupka pomirenja (čl. 15 U. o k. u.) i odluke arbitražnog odbora donesene u postupku arbitraže. Medjutim, niti spomenuti sporazum niti odluka arbitražnog odbora nemaju pravni karakter kolektivnog ugovora. Bitne razlike leže u tome, što i kod sporazuma i kod arbitražnog postupka mogu sudjelovati služboprimci bez posredovanja služboprimačke organizacije, zatim što i sporazum i odluka obvezuju samo stranke a ne i treće osobe.

U čl. 13 U. o k. u. navedeno je doduše, da odluke arbitražnog odbora služe »umjesto« kolektivnog ugovora odnosno odredaba kolektivnog ugovora po kojima je arbitražna odluka donesena tako, da na prvi mah izgleda ,kao da odluka arbitražnog odbora sama po sebi imade pravni karakter kolektivnog ugovora. Stilizacija čl. 18 U. o k. u. nije u tom pogledu naročito uspjela. Medjutim vidi se, da je tim propisom normiran onaj slučaj, kada je do arbitraže došlo povodom sporazuma stranaka medju kojima već postoji kolektivni ugovor, no koje žele, da se izvjestan sukob putem arbitraže riješi. Arbitražna odluka donosi se u tom slučaju »p o« kolektivnom ugovoru, a po citiranom propisu imala bi služiti »umjesto« odredaba kolektivnih ugovora, zbog kojih su stranke došle u sukob. Vidi se, dakle, da odluka arbitražnog odbora sama po sebi nema pravni karakter kolektivnog ugovora, već ona ili rješava postojeći spor poput drugog judikata ili ukoliko mjenja izvjesne odredbe kolektivnog ugovora (n. pr. o visini plaće), onda to čini ovlaštenjem samih stranaka, koje umjesto da se same sporazume — prenašaju na treće osobe pravo da iste utvrde, što u konkretnom slučaju imade važiti kao volja stranaka. U smislu čl. 21 Uredbe o rješavanju radnih sporova od 4. V. 1940 izreka radnog suda o uvjetima rada imade značaj kolektivnog ugovora. To ne znači, da ta izreka sama po sebi predstavlja kolektivni ugovor, već da imade isti učinak kao kolektivni ugovor t. j. izreka djeluje automatski i prisilno na sve služboprimce poduzeća (kao i one koji će kasnije postati) i može se individualnim ugovorom mijenjati samo onda, ako je ugovor povoljniji za služboprimca.

§ 2. Partneri kolektivnog ugovora.

Iz napred navedene definicije vidi se, da kolektivni ugovor sklapa na strani službodavca ili pojedini službodavac ili službodavačka organizacija, dočim na strani služboprimca samo stručna služboprimačka organizacija.

Pojedini služboprimac ili više služboprimaca zajedno bez organizacije — ne mogu biti stranke kolektivnog ugovora. Ako, dakle, i svi služboprimci jednog poduzeća sklope zajednički ugovor sa službodavcem bez sudjelovanja organizacije, onda takav ugovor ne potpada pod pojam kolektivnog ugovora, već predstavlja zbir individualnih ugovora, koji podleže općenitim principima radnog prava, a ne propisima o kolektivnim ugovorima.

Dok je § 209 zor propisivao, da kao partneri kolektivnog ugovora dolaze u obzir samo slobodne, a ne prinudne organizacije službodavaca i služboprimaca, dotle je čl. 9 U. o k. u.[1]) to pravo dao i prinudnim organizacijama službodavaca, no izuzetno, ako nema slobodne službodavačke organizacije. Prinudne organizacije služboprimaca — dakle Radničke komore — nemaju sposobnosti biti partnerom kod kolektivnog ugovora.

Očito je, da svaka organizacija službodavaca i služboprimaca nije sposobna za sklapanje kolektivnog ugovora. U prvom redu slobodna službodavačka organizacija mora biti »stručna«, dočim slobodna služboprimačka organizacija mora biti »profesionalna«. Profesija je širi pojam, a struka uži pojam. Za službodavačku organizaciju traži se, da bude stručna tj. da zasjeca u onu struku u kojoj su služboprimci većinom uposleni.

Za služboprimačku organizaciju traži se da bude »profesionalna«, a ne stručna. To znači, da je pravno sposobna zaključiti kolektivni ugovor samo ona organizacija, koja imade za cilj promicanje ekonomskih interesa služboprimaca, odnosno koja imade cilj promicanje interesa služboprimaca, koji isključivo od svog rada živi, koji je dakle po »profesiji« služboprimac.

Prema tome organizacije službodavaca i služboprimaca, koje imadu za cilj polučenje samo kulturnih ili političkih inte-

[1]) Uredba o utvrdjivanju minimalnih nadnica, zaključivanju kolektivnih ugovora, pomirenju i arbitraži od 12. II. 1937 dalje ukratko »U. o k. u.«

resa (pjevačka društva, športska društva i slično) nebi bile sposobne za sklapanje kolektivnog ugovora.

Sposobne za sklapanje kolektivnog ugovora jesu samo one organizacije, koje su po zakonu o udruženju, zborovima i dogovora odobrene i imadu trajno, a ne prolazno pravo djelovanja. Prema tome organizacija, koja nebi imala dozvolu za rad ili neka organizacija stvorena bez odobrenja vlasti samo ad hoc, za prolaznu potrebu, nebi imala pravo sklapanja kolektivnog ugovora i sklopljeni ugovor nebi važio kao kolektivni ugovor već kao običan privatno pravni ugovor.

Ako pravila ne predvidjaju kao cilj i svrhu organizacije, da sudjeluju kod sklapanja kolektivnog ugovora to nije razlog, da se smatra dotična organizacija nesposobna za sklapanje kolektivnog ugovora, jer čim je neka organizacija stručna ili profesionalna onda znači, da joj je cilj promicanje interesa struke ili profesije, a u toj generalnoj normi sadržano je implicite ovlaštenje i za sklapanje kolektivnog ugovora.

Postavlja se pitanje, dali je ugovor valjan kao kolektivni ugovor, ako ga je sklopila organizacija, koja u svojim pravilima imade izričitu zabranu sklapanja kolektivnog ugovora i ako je sklopljeni kolektivni ugovor faktično izvršavala i eventualno obnavljala. Po mom mišljenju takav kolektivni ugovor bio bi valjan kao kolektivni ugovor, jer u koliko je njegovo izvršavanje ili obnavljanje bilo poznato organu nadležnom za promjenu pravila, to je odnosna organizacija konkludentnim činom stavila van snage ograničenje o zabrani sklapanja kolektivnog ugovora.

Kako je specijalnim zakonskim propisima odredjeno, da je svaka organizacija sposobna sklopiti kolektivni ugovor, to je uopće sporno, dali klauzula u pravilima da se organizaciji zabranjuje sklapanje kolektivnih ugovora, imade uopće učinak, da sklopljeni kolektivni ugovor nema valjanosti. Kada bi se stalo na stanovište, da takova klauzula oduzima organizaciji sposobnost sklapanja kolektivnog ugovora onda bi značilo, da bi se službodavačke organizacije, kojima ne konvenira sklapanje kolektivnih ugovora mogle izuzeti od sklapanja na taj način, da u svoja pravila unesu tu odredbu o zabrani sklapanja. To stanovište omogućivalo bi dakle izigravanje zakonskih propisa o sklapanju kolektivnih ugovora i zato ga ne smatram opravdanim makar i odgovara formalističnoj interpretaciji ovlaštenja,

koje prema pravilima imadu pojedine organizacije i njihovi organi.

Za pitanja pravne sposobnosti kontrahenata, u koliko se radi o službodavcu pojedincu, mjerodavni su dakako propisi gradjanskog prava. Ako je službodavac malodobnik ili inače pod skrbništvom, onda je za valjanost kolektivnog ugovora potrebno odobrenje zakonitog zastupstva i suda. Kod akcionarskih društava, društvenih tvrtki i sl. odredjuje trgovački registar, koja lica mogu valjano obvezivati dotična društva.

Kako po § 209 zor organizacije sudjeluju kao »predstavnici« službodavaca odnosno služboprimaca, to u pravilima dotične organizacije treba biti sadržano, koji su organi ovlašteni na sklapanje kolektivnog ugovora odnosno na koji način se stvara zaključak o sklapanju kolektivnog ugovora. To je naročito važno kod prosudjivanja pitanja, dali su ovlaštena i pravno sposobna sklopiti kolektivni ugovor mjesna povjereništva, podružnice itd. pojedinih organizacija.

Kako u našim propisima nema nikakovih protivnih odredaba, to je teoretski moguće da se služboprimci jednog velikog preduzeća udruže u zakonom dozvoljenu organizaciju i da tada kao profesionalna organizacija sklope kolektivni ugovor. Tek organizacija mora imati trajnu svrhu, a ne samo svrhu, da se sklopi kolektivni ugovor a nakon toga organizacija raspusti.[2])

Organizacija, koja sklapa kolektivni ugovor mora biti osnovana bez obzira na časovitu potrebu svojih članova i mora imati prisilna sredstva za svoje nepokorne članove. Ona mora po svom biću pružati mogućnost, da će se omogućiti ispunjenje kolektivnog ugovora.

Konačno, kod prosudjenja pitanja pravne sposobnosti kontrahenata za sklapanje kolektivnog ugovora, treba istaknuti, da službodavačke organizacije ne smiju medju svojim članovima imati služboprimce i obratno. Po našim propisima data je pravna sposobnost sklapanja kolektivnog ugovora organizacijama »kao predstavnicima« službodavaca ili služboprimaca. To znači, da te organizacije mogu udruživati ili samo službodavce ili

[2]) Čl. 11 U. o k. u. stiliziran je tako, kao da postoje kolektivni ugovori, koje je sklopilo pomoćno osoblje jednog poduzeća sa službodavcem bez posredovanja organizacije. Da se radi o neispravnoj stilizaciji, vidi moj članak »Mjesečnik« 1937/8-9 »O kolektivnim ugovorima«, str. 376.

samo služboprimce, a ne mogu imati mješano članstvo. Dakako, da se može desiti, da neki službodavac bude kao službodavac istodobno član jedne službodavačke organizacije, a kao služboprimac član neke druge služboprimačke organizacije. To ne igra nikakovu ulogu, jer se radi o tome, da je nesposobna za sklapanje kolektivnog ugovora ona organizacija, koja u istoj struci udružuje i službodavca i služboprimca. Tako može netko biti član službodavačke organizacije u tekstilnoj industriji, a istodobno kao namještenik jednog društva za pribavu životnih namirnica član koje služboprimačke organizacije, no time biće i svrha odnosne službodavačke ili služboprimačke organizacije nije tangirana. Tako može primjerice Udruženje advokata sklopiti kolektivni ugovor sa Savezom advokatskih činovnika u kojemu su učlanjeni i advokati, koji nemaju svoju kancelariju i koji rade u namješteničkom odnosu kod drugog advokata.

Organizacije, koje nisu u stanju samostalno i neovisno polučiti svoje ciljeve odnosno, koje su isključivo ovisne o političkoj partiji ili čiji glavni cilj nije profesionalni interes već politička propaganda, nisu sposobne sklapati kolektivni ugovor.[3])

§ 3. Način sklapanja.

Kolektivni ugovor sklapaju organizacije službodavaca i služboprimaca u svoje ime, a ne u ime članova. Organizacije nastupaju kao predstavnici službodavaca i služboprimaca, a ne kao njihovi punomoćnici. Prema tome, neposredna prava i dužnosti kolektivnog ugovora, a naročito njegovog obligatornog djela, pripadaju organizacijama kao takovima, a ne njihovim članovima.

Kolektivni ugovor sklapa se izmedju ugovarača kao svaki drugi ugovor. Ugovorači očituju svoju slobodnu volju, da će sklopiti kolektivni ugovor odredjenog sadržaja i to putem svojih u pravilima odredjenih organa. Prema tome ne može se niti službodavca, niti službodavačku a ni služboprimačku organizaciju prisiliti, da mora sklopiti kolektivni ugovor. (Jedini način kojim je moguće prisiliti treće osobe na priznanje kolektivnog ugovora je slučaj, kada se važnost kolektivnog ugovora odlukom

[3]) Rješ. G. G. Graz 17. XII. 1925 Slg. 3526.

bana proširi na neobuhvaćene službodavce i služboprimce. O tome ćemo govoriti kasnije).

Za valjanost kolektivnog ugovora propisao je zakon pismenu formu. Prema tome kolektivni ugovor ne može nastati bez pismenog akta odnosno ugovarači mogu steći pravo i dužnost samo temeljem pismene obveze zaključene potpisom ugovarača.

Kolektivni ugovor ima se sačiniti u 3 primjerka na državnom jeziku, a jedan primjerak mora se dostaviti u roku od 10 dana od zaključenja nadležnoj Banskoj upravi odnosno Inspekciji rada u Beogradu odnosno Rudarskom glavarstvu radi registriranja. Medjutim povreda propisa čl. 10 U. o k. u. — koji to odredjuje — ne čini kolektivni ugovor nevaljanim.

Registracija nije konstitutivni elemenat za valjanost kolektivnog ugovora, već imade deklarativni karakter. To znači, da i neregistrirani kolektivni ugovor važi, tek poslodavačka organizacija čini prekršaj dužnosti prijave i podpada pod kaznene sankcije normirane u čl. 26 U. o k. o. Kada bi se dužnosti registraciji htjelo dati konstitutivni karakter, onda bi svaka poslodavačka organizacija mogla izigrati sklopljeni kolektivni ugovor na taj način, da ga jednostavno ne prijavi radi registriranja. Takovo izigravanje zakonodavac očito nije htio.[1]

§ 4 Sadržaj.

Zakonski propisi nisu precizirali šta sve spada u sadržaj kolektivnog ugovora. Navedeno je općenito, da se kolektivnim ugovorom uredjuju »medjusobni službeni odnosi, prava i dužnosti«.

Napred smo naveli, da je ovakova stilizacija manjkava, jer se kolektivnim ugovorom ne uredjuju službeni odnosi samih kontrahenata. Dioba kolektivnog ugovora na normativni i obligatorni dio daje direktive za sadržaj ugovora. Normativni dio kolektivnog ugovora sadržavati će, dakle, sve one norme, koje će ući u sadržaj individualnih ugovora o službi i koje reguliraju

[1]) Odredba § 14 austr. zak. od 18. XII. 1919 o kolektivnim ugovorima — koji je zakon donekle služio uzorom našoj U. o k. u. — a koja odredjuje stupanje na snagu kolektivnog ugovora tek od dana objave o registraciji, nije preuzeta u naše propise.

službene odnose u koje će ući članovi organizacija, odnosno osobe obuhvaćene kolektivnim ugovorom.

Obligatorni dio kolektivnog ugovora sadržaje pak odredbe, koje kontrahenti ustanovljuju u cilju, da se omogući ispunjenje normativnog djela uopće i koje ne spadaju direktno u individualne ugovore o službi na koje se kolektivni ugovor proteže.

U normativni dio spadaju dakle odredbe o visini plaće, načinu obračunavanja, radnom vremenu, prekovremenom radu, dopustu, otkazu, načinu redukcije itd.

U obligatorni dio spadaju odredbe, koje ne spadaju direktno u službeni odnos, ali su ipak od važnosti za pravilno polučenje svrhe kolektivnog ugovora. To su odredbe o posredovanju rada, reguliranju odnosa naučnika, odredbe o izbranim sudovima, odredbe o izgradnji stanova itd.

Sadržaj kolektivnog ugovora podleži općenitim i specijalnim zakonskim propisima o valjanosti ugovora uopće. Kako zakon o radnjama, zakon o zaštiti radnika, zatim ostali specijalni propisi sa područja radnog prava odredjuju neke prisilne propise u korist služboprimaca, to je jasno, da se te prisilne ustanove (o normalnom radnom vremenu, o otkaznim rokovima, o pravu na plaću za vrijeme bolesti itd.) ni kolektivnim ugovorom ne mogu suziti ili staviti van snage. U koliko bi koji kolektivni ugovor u nekim svojim dijelovima povredio kakav prisilni propis, to time čitavi kolektivni ugovor nebi bio nevaljan. Odnosna odredba, koja protuslovi prisilnim propisima bila bi nevaljana i umjesto nje važilo bi ono, što za taj slučaj predvidja zakon.

Isto tako nesmije biti sadržaj nešto, što se općenito protivi dobrim običajima i takove odredbe bile bi takodjer nevaljane.

U njemačkom i austrijskom tarifnom pravu[1]) bilo je vrlo sporno, dali je dozvoljeno, da kolektivni ugovor sadržava t. zv. organizacionu klauzulu po kojoj se službodavac odnosno službodavačka organizacija obvezuje, da će za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora uposlivati kao službouprimce samo ona lica, koja su članovi dotične službeprimačke organizacije, koja je sklopila kolektivni ugovor (t. zv. beschränkte Absperrklausel) ili da će uposlivati samo one službeprimce, koji su bilo gdje

[1]) Lautner: Angestelltenvertragsrecht 142. — Nipperday: Beiträge 136.

organizirani, a da neorganizirane neće uposlivati (t. zv. allgemeine Absperrklausel).

Njemački sudovi smatrali su, da se organizaciona klauzula protivi samo onda dobrim običajima, ako zbog takove organizacione klauzule tangirani pojedinac bude toliko oštećen, da mu prijeti gospodarska propast. Primjerice, ako koji neorganizirani službeprimac uslijed organizacione klauzule nebi bio u stanju da u zemlji nadje uposlenje i mora zbog toga u inozemstvo.

U njemačkoj literaturi nema jedinstvenog mišljenja. Neki smatraju organizacionu klauzulu nedopuštenom i contra bonos mores radi toga, jer vrijedja princip slobode udruživanja budući faktično znači prisilu službeprimca, da negdje mora biti organizovan. Osim toga navode ,da klauzula vrijedja fundamentalni princip gradjanskog radnog prava po kojem se pruža zaštita svakom čovjeku ne samo za vrijeme uposlenja već i kod traženja uposlenja prigodom ugovaranja radnih uslova itd.

Proti tom mišljenju istakli su neki pravni pisci (Potthof) stanovište, da organizaciona klauzula nije proti dobrim običajima, jer ona faktično omogućuje službeprimcima da poluče onu po zakonu predpostavljenu slobodu i jednakost kod ugovaranja radnih uslova, koju službeprimac ne može postići bez koalicije. Prema tome organizaciona klauzula ne oduzima slobodu službeprimcu, već daje službeprimcu onu zaštitu, koja mu je u radnom pravu potrebna, budući samo putem koalicije može postići donekle jednakopravnost sa službodavcem. U našem pravu nema izričitih propisa, koji bi zabranjivali da u sadržaj kolektivnog ugovora udje ovakova klauzula. Postoji propis § 35 z. o z. r., koji veli, da se pomoćno osoblje m o ž e udruživati a ne m o r a, pa kako ne postoji zakonska prisila za udruživanjem, a organizaciona klauzula takovu prisilu faktično stvara, to bi se event. iz ovog propisa, u savezu sa ustavnim propisima o slobodi udruživanja, moglo stati na stanovište, da takova klauzula niti u našem pravu nebi bila dozvoljena.

Svakako treba kolektivni ugovor tumačiti ne prema pukom slovu, već prema njegovom smislu i duhu težeći za tim, da se iznadje prava volja ugovarača. Pristanak ugovarača treba da je dat slobodno i odredjeno, bez straha, bludnje i prisile, a za tumačenje samih ugovora važe načela gradj. prava (§§ 914 i 915 ogz.).

U praksi se pojavilo pitanje, dali službodavačka organizacija može osporavati valjanost kolektivnog ugovora zato, što je do potpisa došlo uslijed prijetnje štrajkom ili uslijed provedenog štrajka. Takovo stanovište nije prihvaćeno ni u literaturi ni u praksi.[2]) Razvoj radnog prava u pravcu kolektivnog, autonomnog prava je, medju inim, upravo posljedica gospodarskih borbi suprotnih klasa. Baš radi toga, da te borbe ne odu predaleko i ne poremete poredak u osnovi, gradjanski zakonodavac nastoji uvadjanjem kolektivnog radnog prava, sa minimalnim prisilnim propisima u korist služboprimaca, te borbe predusresti ili barem oštrinu tih borbi otupiti. Kolektivni ugovor je dakle logični posljedak ovih gospodarskih borbi, koje su u današnjem poredku neminovne. Uslijed toga te neminovne borbe ne predstavljaju onaj »nepravedni strah«, koji bi po gradjanskom zakonu bio predpostava za anuliranje ugovora sklopljenog uslijed prisile. Te borbe službodavcima nisu ništa iznenadnog već normalnog, a osim toga one ne utiču odnosno ne oduzimaju slobodu volje službodavca ili službodavačke organizacije, a pogotovo ne u tolikoj mjeri, da bi se moglo reći, da je njihov pristanak na kolektivni ugovor, u slučaju predhodjujućeg štrajka, iznudjen silom i uslijed toga sam kolektivni ugovor nevaljan.

§ 5. Učinak.

Najvažnije djelovanje kolektivnog ugovora je to, da njegovi propisi djeluju automatski (ipso iure) na sve službovne odnose obuhvaćenih lica bez obzira, dali su ista sudjelovala kod sklapanja, pa i proti njihovoj volji.

Odredbe kolektivnog ugovora imadu dakle relativno prisilni karakter, jer po čl. 13 U. o k. u. važe samo odredbe individualnog ugovora u koliko su povoljnije za služboprimca, dočim su odredbe individualnog ugovora, koje su protivne odredbama važećih kolektivnih ugovora, ništave.

To automatsko djelovanje na individualne ugovore odnosi se uglavnom na normativni dio kolektivnog ugovora, jer su u

[2]) Klang. III, str. 177. — Rješ. O. G. H. 11. V. 26 Budw. 14316 A. — Rješ. O. E. A. 19. V. 22 Slg. 3173. — Rješ. E. A. Salzburg 11. VIII. 23 Slg. 3181.

tom dijelu sadržane odredbe, koje ulaze u sadržaj individualnog ugovora obvezanih lica.

Odredbe normativnog dijela djeluju, dakle, na postojeće individualne ugovore neposredno onamo, da im mjenjaju sadržaj u pravcu odredaba normativnog djela, a na buduće individualne ugovore djeluju tako, da strankama budućeg ugovora o službi neposredno oduzimaju slobodu sklapanja ugovora sa drugačijim sadržajem, no što ga odredjuje normativni dio.

Kako normativni dio sadržava minimalne uslove pod kojima služboprimac može sklopiti ugovor o službi, to je po čl. 13 U. o k. u. valjan onaj drugačiji individualni ugovor, koji je za služboprimca povoljniji.

Sa kojega se stanovišta treba prosudjivati dali je koja odredba povoljnija ili ne, to u zakonu nije rečeno. Naročito je komplicirano prosudjivanje onda, ako primjerice neka odredba individualnog ugovora pruža službprimcu istodobno i povoljnije i nepovoljnije uslove (n. pr. povišenje plaće iznad visine predvidjene u kolektivnom ugovoru uz istodobno produljenje radnog vremena ili skraćenje radnog vremena i istodobna redukcija plaće). Neki će služboprimci smatrati neku promjenu radnih uslova povoljnom, a neki će tu istu promjenu smatrati nepovoljnom. Može se desiti, da će neki služboprimci smatrati zabranu akordnog rada nepovoljnom odredbom, a sama organizacija, koja je inzistirala da se predvidi zabrana akordnog rada, biti će suprotnog mišljenja.

U literaturi[1]) zastupaju neki mišljenje, da je za prosudjivanje, koja je odredba povoljnija, mjerodavan prvenstveno interes organizacije, koja je sklopila ugovor, a ne pojedinca, dok drugi zastupaju mišljenje, da je prvenstveno mjerodavan interes pojedinca.

Propis čl. 13 U. o k. u. stiliziran je tako, kao da je za prosudjivanje pitanja, koja je odredba povoljnija, mjerodavan interes radnika, a ne organizacije. Propis glasi: »Posebne odredbe individualnih ugovora odnosno sporazuma važe samo u koliko su za radnike (namještenike) povoljnije.« Medjutim nema sumnje, da se pitanje, koja je odredba povoljnija, imade od slučaja do slučaja prosudjivati prema objektivnim mjerilima, kod

[1]) Hueck: Tarifvertrag 118. — Nipperday: Beiträge zu Tarifrecht. — Klang: III. str. 175.

kojih treba uvažiti ne samo interes pojedinca već i interes organizacije.

Nekada će se desiti i slučaj, da će služboprimac smatrati neku odredbu individualnog ugovora povoljnijom, no na sudu je, da služboprimca štiti i pred samim sobom, jer na području kolektivnog radnog prava ne može se primjeniti načelo »volenti non fit injuria.«

Treba dakle individualni ugovor usporediti sa kolektivnim ugovorom u cijelosti, treba pojedinu odredbu dovesti u sklad sa čitavim duhom kolektivnog ugovora i tada prosuditi, dali je koja odredba individualnog ugovora povoljnija ili ne. U koliko se ne može riješiti pitanje, dali je koja odredba za služboprimca povoljnija ili ne, onda takovu odredbu treba odkloniti i tada važi odnosni propis kolektivnog ugovora, jer je načelo da individualni dogovor važi samo ako je povoljniji, pa čim se to nemože bez daljnjeg utvrditi, onda se uzima da nije.

§ 6. Djelokrug u pogledu osoba.

Kod pitanja, na koje se osobe kolektivni ugovor proteže, treba u prvom redu istaći, da postoje uglavnom dva tipa kolektivnih ugovora:

1. sklopljen za pojedina preduzeća,
2. sklopljen za pojedine struke.

Kod prvog tipa, koji važi za jedno ili više preduzeća obuhvaćeni su kolektivnim ugovorom:

a) na strani službodavca dotična preduzeća za koje je ugovor sklopljen,

b) na strani služboprimaca cjelokupno pomoćno osoblje, koje u momentu sklapanja radi, odnosno koje će stupiti u posao u preduzeće nakon zaključenog ugovora.

Važno je dakle znati, da se kod toga tipa kolektivnog ugovora učinak ne ograničuje samo na članove služboprimačke organizacije već i na nečlanove. Ako dakle Savez tekstilnih industrija sklopi sa URS-om kolektivni ugovor za pojedina preduzeća, onda se sklopljeni kolektivni ugovor odnosi ne samo na

služboprimce uposlene u dotičnim preduzećima koji su članovi URS-a, već i na one, koji nisu članovi.

Kod drugog tipa kolektivnog ugovora, kojeg sklapa organizacija službodavaca sa organizacijom služboprimaca za čitavu struku, proteže se važnost kako na strani službodavaca tako i na strani služboprimaca na sve one, koji su časom sklapanja kolektivnog ugovora bili članovi dotične organizacije ili koji su nakon sklopljenja, a za vrijeme njegovog trajanja, postali članovima dotičnih organizacija.

Razlika je dakle očita. Kod kolektivnih ugovora sklopljenih za pojedina preduzeća isti automatski djeluje na individualne ugovore i onih lica u preduzeću, koja nisu članovi služboprimačke organizacije, koja je sklopila kolektivni ugovor dočim kod kolektivnih ugovora sklopljenih za struku ograničeno je djelovanje kolektivnih ugovora na članove organizacije.

Potrebno je da svaki kolektivni ugovor točno opiše krug lica, koja će njime biti obuhvaćena. U koliko je kolektivni ugovor sklopljen za pojedinu struku, to se njegova važnost može protezati i na ostale služboprimce, čiji je rad u organizovanoj vezi sa radom u struci. Tako primjerice kolektivni ugovor za metalno-industrijsku struku može obuhvatiti i portire, noćne čuvare, šofere, služitelje, itd., koji rade u metalno-industrijskoj struci. Kolektivni ugovor može se sklopiti za sva lica, koja su uposlena kao služboprimci, bez obzira dali ona vrše važniju ili manje važnu službu, dakle bez obzira na diobu na t. zv. više i niže pomoćno osoblje.

§ 7. Trajanje kolektivnog ugovora.

Naši zakonski propisi ne odredjuju ništa u pogledu časa stupanja na snagu, trajanja i završetka kolektivnog ugovora. Za sva ova pitanja mjerodavan je dakako prvenstveno sam ugovor. U koliko ugovor o tim pitanjima ništa ne govori, onda treba ta pitanja prosuditi po duhu i biću samog ugovora uz pripomoć odnosnih odredaba gradjanskog prava.

Kolektivni ugovor stupa na snagu onim časom, kad je sklopljen, a ne kada je registrovan. Sklopljen je pak onim mahom, kad je pismena isprava po ugovaračima pravovaljano potpisana. Kolektivni ugovor može ali sadržavati odredbu, da se njegov

učinak proteže i na ugovore o službi sklopljene prije kolektivnog ugovora. O tome ćemo raspravljati posebno.

Ukoliko u ugovoru nije ništa predvidjeno o roku trajanja, to se ugovor imade smatrati kao ugovor sklopljen na neizvjesno vrijeme. Ugovarači kolektivnog ugovora mogu u tom slučaju ugovor svakodobno razriješiti. Za takovo razriješenje nije potrebno, da se predhodno dade otkaz, jer se otkaz daje samo onda, ako je ugovoren. Samo pak uposlenje pojedinaca može se razriješiti uz otkazne rokove kako je ugovoreno ili po propisima zakona o radnjama.

Raspuštanje jedne organizacije je razlog za prestanak kolektivnog ugovora, jer na strani ugovarača nema više nosioca prava i obveza.[1]) Neki doduše smatraju, da se u slučaju raspusta službodavačke organizacije imade uzeti kao da je kolektivni ugovor nastavljen sa pojedinim članovima poslodavcima. To mišljenje nije opravdano obzirom na nužnu formalnost potrebitu za valjanost kolektivnog ugovora, po kojemu su partneri organizacije, a ne pojedinci.[2])

Postoji mišljenje,[3]) da kolektivni ugovor unatoč raspusta organizacije vrijedi dalje za čitavo ugovoreno vrijeme trajanja. Svako drugo stanovište omogućavalo bi primjerice službodavačkoj organizaciji, koja je nezadovoljna sklopljenim kolektivnim ugovorom, da se otrese obveza iz ugovora na taj način, da se jednostavno raspusti. Potonje stanovište odgovara životu i duhu samog kolektivnog ugovora, koji je dogovoren kao regulativ službovnih odnosa uglavnom za članove organizacije, a ne za samu organizaciju. Prema tome bitna svrha kolektivnog ugovora može se ispuniti i onda, kada je službodavačka organizacija raspuštena. U slučaju, da je u kolektivnom ugovoru predvidjen za prestanak otkazni rok, onda bi dakako bilo nemoguće izvršiti otkaz, jer na protivnoj strani nebi postojala organizacija, koja bi otkaz mogla primiti. Medjutim kolektivni ugovor bi u tom slučaju imao trajati za prvo vrijeme predvidjeno u ugovoru i prestao bi istekom tog vremena i bez otkaznog roka.

Stranke često ugovaraju u kolektivnom ugovoru, da se plaće temelje na tada postojećim relacijama sa cijenama životnih namirnica, pa u koliko se te cijene povise, da će se razmjerno povisiti i plaće. Za slučaj porasta skupoće dobiva svaki pojedinac direktno pravo da traži od službodavca, da mu isplati predvidjeno povišenje.

[1]) Hueck: T. V. 79. Sinzheimer: Arbeitsnormenvertrag II/118.
[2]) Nipperday: Beiträge 132.
[3]) Klang: III. str. 179. — Rješ. O. E. A. 19. XI. 1926, Slg. 3632.

Mnogo je kompliciranije u slučaju, kada kolektivni ugovor uopće nije ništa predvidio, što će biti u slučaju, ako skupoća životnih namirnica poraste.

Bitni sadržaj ugovora o službi sastoji se upravo u tome, da se odredi visina naplate, koja pripada radniku za iznajmljenu radnu snagu, tako da plaća, i po stanovištu gradjanskog prava, imade predstavljati zapravo ekvivalenat iznajmljene radne snage. Svi propisi našeg radnog prava, barem formalno, naglašuju tendencu zaštićivanja služboprimca od prekomjernog iskorištavanja i na toj liniji kreću se propisi zakona o zaštiti radnika, zakona o radnjama, a naročito uredbe o minimalnim nadnicama itd. Visina ugovorene plaće predstavlja, dakle, kompromis izmedju suprotnih interesa službodavaca i služboprimaca, a sami propisi radnog prava nastoje, da se u polučivanju tog kompromisa barem donekle zaštiti slabiji služboprimac.

Ako je, dakle, visina plaće i po svrsi ugovora i po pozitivnim propisima bitni elemenat samog odnosa, kojem se pruža zaštita, to je očito, da eventualna bitna promjena prilika na temelju kojih je visina plaće ustanovljena, može sama po sebi onemogućiti svrhu ugovora. Kako je bitna svrha kolektivnog ugovora, da regulira službovne odnose upravo u pravcu, da služboprimac za svoju radnu snagu dobije (u tom sistemu i pod sadanjim prilikama) minimum predvidjene plaće, to u slučaju, kada nakon sklapanja kolektivnog ugovora skupoća tako poraste, da predvidjena plaća ne pruža služboprimcu mogućnost, da njome pokriva svoje nužne izdatke, kolektivni ugovor gubi onaj sadržaj kojeg je prvobitno imao. Iz ugovora, koji je imao svrhu pružiti služboprimcu minimalni ekvivalent nastao je ugovor, koji bi ga obvezivao na davanje svoje radne snage uz znatno nepovoljnije uslove. Takovo stanje ne može biti pravedno. Uslijed toga priznaje se i u literaturi a i praksi,[4]) da se kod ugovornih odnosa, koji su po svojoj naravi trajni (i kod kojih stranke predvidjaju opseg usluge i visinu plaće) dozvoljava

[4]) Klang II/2, str. 353, 354.

tražiti raskid ugovora, ako predvidjena visina plaće uslijed nepredvidjenih okolnosti ne bude više ekvivalenat u onom opsegu, kako je prvobitno ugovoreno.

Služboprimačka organizacija, koja je sklopila kolektivni ugovor na dulje vrijeme, a u ugovoru nije predvidila posljedice ako skupoća poraste, može dakle tražiti raskid kolektivnog ugovora, ako nastupi slučaj porasta skupoće uslijed koje ugovorena nadnica nema više sadržaj, kojega je imala prigodom sklapanja kolektivnog ugovora.

To stanovište odgovara i načelu privatnog prava (§§ 901 i 936 ogz., t. zv. clausula rebus sic stantibus), koje se načelo primjenjuje naročito u vremenima nestabilnih prilika, rata, kriza, inflacije itd.

U tom opisanom slučaju trajanje kolektivnog ugovora prestalo bi momentom, kada služboprimačka organizacija razvrgne ugovor radi tih promjenjenih prilika, koje onemogućuju izvršavanje kolektivnog ugovora.

Za slučaj da pojedini službodavac umre, kolektivni ugovor ne prestaje, već prava i obveze prelaze na njegove nasljednike. Ni kod otudjenja preduzeća preuzećem poslovanja po novom stečniku ne prestaje kolektivni ugovor, jer novi stečnik preuzima prava i obveze predavaoca. (Zak. čl. VII. 1908.).[5]

Stečaj ugovarača poslodavca sam po sebi ne raskida kolektivni ugovor. Stečajni upravitelj može nastaviti vodjenje preduzeća i prema tome kolektivni ugovor uslijed stečaja ne utrnjuje. Po stečajnom zakonu (§ 21 st. zak.) dato je pravo steč. upravitelju, da u slučaju, ako se kolektivni ugovor još nije počeo ispunjavati, može od istog odustati. No, u slučaju da je kolektivni ugovor po stečajnom dužniku — poslodavcu bio ispunjavan, stečajni upravitelj nema pravo odustanka ili raskida samog kolektivnog ugovora. Stečajni upravitelj može jedino — neovisno o propisima kolektivnog ugovora — službeni odnos otkazati u kraćem roku, no što je ugovoreno (§ 25 st. zak), no sam kolektivni ugovor kao takav vrijedi i dalje.

[5]) Hueck: Tarifvertrag 79.

§ 8. Izigravanje prisilnih propisa

Napred smo istakli da je jedna od najvažnijih funkcija kolektivnog ugovora, da djeluje automatski i prisilno čak i na odnose osoba, koje nisu sudjelovale kod sklapanja ili koje su bile i protivne sklapanju kolektivnog ugovora. Prisilni karakter njegovih odredaba naveo je u praksi, većinom službodavce, da nastoje izigrati nepovoljne, a prisilne odredbe kolektivnog ugovora. Da bi polučili tu svrhu službodavci su nastojali iznaći i pravnu formu, kojom bi maskirali pravi cilj izigravanja. Uglavnom postoje slijedeće mogućnosti izigravanja:

a) istup službodavca iz organizacije, zatim razriješenje individualnog odnosa sklopljenog pod uplivom kolektivnog ugovora, te sklapanje novog nepovoljnijeg individualnog ugovora za službоprimca,

b) izričito ili muče ishodjeni pristanak službоprimca, da radi pod nepovoljnim uslovima.

Ad a) U postojećim zakonskim propisima postoji samo u čl. 14 U. o k. u. (koji govori o t. zv.oktroiranom kolektivnom ugovoru) odredba, da istup pojedinog preduzeća iz poslodavačke organizacije, koja je zaključila kolektivni ugovor za struku, ne oslobadja ga važnosti ni obveze o v o g u g o v o r a. Kako se u tom članu govori samo o tom oktroiranom proširenom ugovoru to izgleda, da se slučaj istupa iz organizacije tretira samo u vezi sa tim proširenim kolektivnim ugovorom. Bilo bi dakle potrebno, da se kod noveliranja donese zaseban propis, koji će tretirati pitanje istupa iz organizacije ne samo kod odlukom bana proširenog kolektivnog ugovora, već i kod ostalih kolektivnih ugovora važećih za preduzeće i za struku.

Medjutim, kako čl. 14 U. o k. u. onemogućava izigravanje čak i onog kolektivnog ugovora, koji u času sklapanja nije obvezivao službodavca, a koji je odlukom bana na čitavu struku proširen, to argumento a maiori ad minus ne može biti dozvoljeno slično izigravanje ni kod kolektivnih ugovora sklopljenih za pojedina preduzeća ili struku.

Princip prisilnosti odredaba kolektivnog ugovora leži u tome, da je ništav svaki onaj individualni dogovor, koji je za službоprimca nepovoljniji. Ova norma r e l a t i v n e prisilnosti sadržaje istodobno a p s o l u t n u zakonsku zabranu za sklapa-

nje svakog ugovora, koji bi za služboprimca bio nepovoljniji. Ta zabrana proizlazi iz zakona (čl. 13 U. o k. u.) tako, da uvijek namjesto ništavog ugovora, koji je za služboprimca nepovoljniji, stupaju na snagu povoljnije odredbe kolektivnog ugovora.

I ako je, dakle, pravno moguće, da poslodavac istupi iz organizacije, koja je sklopila kolektivni ugovor, to ga njegov istup ne može riješiti onih obaveza, koje je kao član organizacije jednom preuzeo. Ta obaveza vezanosti na propise kolektivnog ugovora traje tako dugo, dok traje i sam kolektivni ugovor. Poslodavac prestaje dakle biti članom organizacije, no prava i dužnosti iz kolektivnog ugovora ostaju i dalje na snazi i to ne samo u pogledu individualnih odnosa, koji su do časa istupa iz organizacije nastali, već i u pogledu individualnih ugovora u koje će službodavac nakon istupa ući. U čl. 14 U. o k. u. veli se to riječima, da se istupivši poslodavac ne oslobadja ne samo o b a v e z e kolektivnog ugovora, koje su nastale, već i v a ž n o s t i kolektivnog ugovora kao takovog.

Obično se dešavalo, da je poslodavac istupio iz organizacije i da je nakon toga razriješio sa pojedinim služboprimcem postojeći individualni ugovor i zatim je sklopio novi pod nepovoljnijim uslovima. Čitava ta procedura usmjerena je na to, da se izigra princip prisilnog djelovanja kolektivnog ugovora i zabrana sklapanja nepovoljnijih ugovora, pa je uslijed toga sa stanovišta zakona nedopuštena (čl. 13 U. o k. u. u vezi sa § 878 ogz.).

a) O d r i c a n j e o d t a r i f n e p l a ć e.

Ad b) Kako je napred opisano, odredbe kolektivnog ugovora stupaju u život onim mahom kada obvezani službodavac sklapa individualni ugovor sa služboprimcem. Dali će službodavac kojeg služboprimca primiti u službu ili ne, obično se ne odredjuje kolektivnim ugovorom i službodavac je u pitanju izbora kojeg će služboprimca uzeti u službu načelno slobodan. Ta sloboda u osnivanju individualnih ugovora, u izboru partnera, je dakako u životu nejednaka. Ponuda radne snage je u današnjim prilikama veća od potražnje, tako da je položaj službodavaca, u toj slobodi izbora, znatno bolji od položaja služboprimaca. Dok služboprimac strahuje nad stečenim uposlenjem,

da ga ne izgubi, dotle službodavac ne strahuje, da će izgubiti služboprimca i da neće naći zamjenu.

Takav faktični odnos nejednakosti radja raznolikim posljedicama. Na strani službodavca otvaraju se mogućnosti, da taj ekonomski pritisak iskoristi onamo, da nepovoljne odredbe kolektivnog ugovora izigra na taj način, da stavi služboprimca pred alternativu ili da radi pod nepovoljnijim uslovima ili da mu otkaže. Služboprimac opet stojeći pred alternativom: izgubiti uposlenje i zaradu ili zadržati uposlenje i zaradu pa makar i pod nepovoljnijim uslovima, no što ih je organizacija putem kolektivnog ugovora ishodila, odlučuje se na to, da pristane na rad i pod nepovoljnijim uslovima.

Jasno je, da je nepovoljniji individualni ugovor u koliko je sklopljen za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora po zakonu ništav i da takav nepovoljniji individualni ugovor ne može uticati na prava služboprimaca tako, da služboprimac imade pravo prisiliti službodavca na ispunjenje svih obaveza iz kolektivnog ugovora.

Mnogo je zamršenije pitanje, koje se u praksi češće javlja, a to je, dali se služboprimac za vrijeme trajanja službovnog odnosa može nakon izvršenog rada pravovaljano u cjelosti ili djelomice odreći one minimalne zarade, koja mu je kolektivnim ugovorom odredjena. Mišljenja su u literaturi podijeljena.

Jedni[1]) smatraju, da se princip automatskog i prisilnog djelovanja normativnih odredaba kolektivnog ugovora ne odnosi na već dospjele tražbine s naslova zarade što ih služboprimac imade proti službodavcu. Po tom mišljenju moguće je, da se služboprimac po izvršenom radu može odreći jednom dijelu zarade u korist službodavca, jer je služboprimac u pogledu svoje lične dospjele tražbine slobodan, da istu ugovorom o odreknuću otpusti. Ugovor o odreknuću može biti sklopljen izričito ili muče. Po tom mišljenju, ako služboprimac — znajući za norme kolektivnog ugovora — koncem tjedna ili mjeseca bez prigovora prima plaću, koja je niža od one predvidjene kolektivnim ugovorom, nastaje muče sklopljeni ugovor o odreknuću i služboprimac nebi mogao naknadno potraživati razliku. To mišljenje uzima, da je u isplati niže plaće sadržana ponuda službodavca

[1]) Kaskel: Enzyklopedia str. 15, — Oertmann: Arbeitsvertrag; 74, — Hueck: Tarifvertrag 115.

usmjerena onamo, da služboprimac odpusti dio plaće, a da je u bezprigovornom prihvatu te niže plaće sadržan prihvat te ponude i da je na taj način sklopljena valjana pogodba o odreknuću.

Po navedenom mišljenju treba razlikovati sam ugovor od zahtjeva, koji nastane iz tog ugovora. Odredbe kolektivnog ugovora da ograničuju pojedinca samo u pogledu sklapanja ugovora, ali ne oduzimaju pojedincu pravo dispozicije sa već stečenim zahtjevima. Osim toga, da kolektivni ugovor zabranjuje ugovore, koji su nepovoljniji u pogledu budućnosti, dok u pogledu stečenih prava u prošlosti ne odredjuju ništa. Neki čak stoje na stanovištu, da time, što služboprimac besprigovorno prima kao plaću niži iznos od onog odredjenog mu kolektivnim ugovorom, nastaje za služboprimca gubitak prava (Rechtsverwirkung). Služboprimac, koji bi naknadno potraživao diferenciju, postupao bi ilojalno i njegovom zahtjevu mogao bi službodavac suprotstaviti prigovor zle vjere (exceptio doli generalis).

Navedeno mišljenje pobija Nipperday[2]) slijedećom argumentacijom:

Smisao i svrha principa automatskog djelovanja kolektivnog ugovora i njegove prisilnosti leži u tome, da se isključi gospodarski uticaj ekonomski jačeg službodavca kod ugovaranja uvjeta rada i da se u socijalnom interesu za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora služboprimac zaštiti od konkurirajućih nižih ponuda ostalih ekonomski slabijih služboprimaca na taj način, da se propišu minimalni radni uvjeti.

Zbog ovih ciljeva štiti se služboprimac od onih individualnih odredaba, koje bi bile lošije od odredaba kolektivnog ugovora. Odnosni propis o automatskom djelovanju i prisilnom karakteru odredaba kolektivnog ugovora kao i ništavosti svake nepovoljnije odredbe predstavlja dakle pravnu normu, kojoj zakon daje sva pravna s r e d s t v a, da se ti ciljevi i f a k t i č n o u svakom pojedinom slučaju p o s t i g n u. Zakon isključuje sva pravna sredstva uslijed kojih bi bilo onemogućeno postići ove ciljeve. Samo čisto formalistično mišljenje može dovesti do zaključka, da je volja zakona zaprečiti samo p r a v n e izmjene prisilnih normi i da zakon odmah tu pravnu zapreku učini iluzornom kroz to, da se stavljaju istodobno na raspolaganje

[2]) Nipperday: Beiträge zu Tarifrecht str.2 3.

p r a v n a s r e d s t v a, koja do ove neželjene izmjene svakodobno praktično dovode.

Sa ugovorom o odreknuću sklopljenom za vrijeme trajanja radnog odnosa onemogućuje se polučenje napred navedenih ciljeva. Uslijed straha pred otkazom stvaraju se ugovorom o odreknuću faktični ispod tarifalni radni uvjeti, a istodobno se omogućuje konkurencija služboprimaca uz nepovoljnije uvjete, a upravo bila je namjera zakonodavca da to spriječi.

Priznati ugovor o odreknuću valjanim znači dakle legalizirati jedan zaobilazni, pritajeni put usmjeren na izigravanje zakona. Kada bi ugovor o odreknuću bio valjan, onda bi svaki službodavac mogao izigrati minimalne prisilne odredbe mnogo jednostavnije i lakše sa takovom isplatom niže plaće, nego sa unapred sklopljenim ugovorom o lošijim radnim uslovima. Pri tome bi službodavac i psihološki bolje postupao, jer je notorno, da je otporna snaga služboprimca manja kod primanja plaće, no kod ulaženja u radni odnos. Očito je dakle, da je ugovor o odreknuću za vrijeme radnog odnosa sklopljen za izigravanje zakona (in fraudem legis) i da je stoga nevaljan.

Ovo mišljenje Nipperdaya smatram opravdanim i za naše prilike. To mišljenje imade pored gornje argumentacije uporište i u samom propisu čl. 13 U. o k. u. u vezi sa odnosnim propisima gradjanskog zakona o nevaljanosti ugovora sklopljenog za postignuće nedopuštene svrhe (§ 878 ogz.) i sklopljenog pod pritiskom ekonomske nužde (§ 879 ogz.). Naročito ističem, da je u čl. 13 U. o k. u. navedeno, da su ništave ne samo nepovoljnije odredbe individualnih ugovora već i »s p o r a z u m a.« Zakonodavac je tom distinkcijom »individualni ugovor — sporazum« htio naglasiti, da je ništavan ne samo individualni ugovor, koji se obično sklapa prije izvršenog rada kod osnivanja radnog odnosa, već i svaki drugi sporazum, koji se sklapa za vrijeme trajanja individualnog ugovora. Inače riječ »sporazum« nebi imala nikakovog smisla i bila bi suvišna, budući pojam »individualni ugovor« u pravnom smislu obuhvaća i svaki »sporazum«.

Naša sudbena praksa bavila se sličnim pitanjem kod pitanja valjanosti odreknuća naplate za prekoradne satove nakon izvršenog rada, a za vrijeme trajanja radnog odnosa. S obzirom na sličnu prinudno-pravnu narav propisa zakona o zaštiti rad-

nika riješio je Stol sedmorice,[3] da je nevaljano odreknuće učinjeno za vrijeme trajanja službovnog odnosa. Obzirom na analogiju slučaja vjerojatno je, da će naša sudbena praksa, u pitanju valjanosti odreknuća od prisilne minimalne tarife kolektivnog ugovora, zauzeti jednako stanovište.

Pri tome treba istaći još slijedeće: Pravno je uopće pitanje, dali se kod činjenice, da služboprimac prima nižu plaću od one zagarantirane minimalne plaće predvidjene u kolektivnom ugovoru, radi o pravnom pojmu odricanja. Kod prosudjivanja pravnog karaktera nekog ugovora važan je njegov smisao i namjera ugovarača. Pitanje je, dali u životu služboprimac, koji makar i redovno bezprigovorno prima manju plaću od one minimalne iz kolektivnog ugovora, s v j e s n o želi, da se odrekne jednog dijela plaće u k o r i s t službodavca ili da mu taj dio plaće čak d a r u j e. Ni služboprimac nema svijesti o tome, da se on nečega besplatno odriče u korist službodavca, a niti službodavac nema svijesti, da služboprimac njemu nešto b e s p l a t n o otpušta. Nasuprot tome služboprimac je sporazuman sa nižom plaćom j e d i n o radi toga, jer smatra da se uz tu nižu plaću može održati u službi i uslijed ekonomske nužde ne prigovara toj nižoj plaći, jer se boji otkaza. Ne radi se dakle toliko o juridičkoj formi ugovora o odricanju, već se radi više o tome, da stranke sporazumno ustanovljuju izmjenu radnog odnosa sa natražnom snagom, tako, da se ta izmjena odnosi ne na budući, već na izvršeni rad.

Stranke smatraju nižu plaću kao okolnostima primjerenu protučinidbu i na taj novi način reguliraju svoj radni odnos. Prema tome juridička konstrukcija ugovora o odreknuću, sama po sebi, nije opravdana. Slijedom toga nisu opravdane ni pravne posljedice, što se izvadjaju iz te konstrukcije. U mnogim slučajevima ta konstrukcija pada već onoga maha, kada se postavi pitanje, dali se je služboprimac, koji se primajući nižu zaradu navodno odriče one plaće koja mu po kolektivnom ugovoru pripada, s v j e s n o i z n a j u ć i htio odreći se onog čega se navodno odrekao. Ukoliko bi dakle služboprimac utužio neisplaćenu diferenciju, a službodavac bi se branio, da se je služboprimac te diferencije odrekao, onda bi u najmanju ruku službodavac bio dužan dokazati, da se je služboprimac svjesno i namjerno odrekao te diferencije makar je znao, da mu ta diferencija po prisilnim propisima kolektivnog ugovora pripada! U slučajevima, koji se u praksi često dešavaju, kod kojih službodavac isplaćuje nižu plaću, a služboprimac muče bez prigovora tu plaću prima, bio bi takav dokaz veoma težak.

[3]) Mjesečnik 1939/9: Dr. Trgovčević »Pojam i naplata prekovremenog rada«. — Rješidbe S. s. Rev. 1471/37. — Rek 1796/38.

Konačno treba istaći, da je svrha kolektivnog ugovora, da se služboprimac štiti ne samo od otvorenog već i latentnog pritiska službodavca, pa čak i u onom slučaju, ako se služboprimac tom pritisku »dobrovoljno« podvrgne. U gradjanskom pravu postoji princip, da ono što je u početku bilo nevaljano ni protekom vremena ne može postati valjano (quod ab initio vitiosum est non potest tractu tempore convalescere). Primjenjujuć ovo načelo na naš slučaj vidi se, da pristaše mišljenja valjanosti odricanja zapravo griješe i proti tom načelu. Uzmimo samo slijedeći slučaj: službodavac ugovori sa služboprimcem nižu plaću od one predvidjene u kolektivnom ugovoru i služboprimac tu nižu plaću opetovano bezprigovorno prima. U tom slučaju očito je, da je ugovor o nižoj plaći bez daljnjega ništav, pa zar nije čudno, da takav ništavi ugovor naknadno bude sankcioniran samo radi toga, jer se ispunjenje ugovora svrstava pod konstrukciju ugovora o odreknuću?

Ne može se smatrati ugovor o odricanju valjanim ni onda, ako se stane na stanovište, da bi bilo ilojalno i proti dobrim običajima ako služboprimac, koji se je odrekao tarifalne plaće, nakon završetka službovnog odnosa utuži neisplaćenu diferenciju. Postupak služboprimca nije ilojalan, jer on postupa u duhu prisilnih ustanova, koje je nasuprot službodavac htio ilojalno zaobići.

Druga je situacija, kada služboprimac n a k o n p r e s t a n k a službovnog odnosa izjavi, da se odriče prava na neisplaćenu diferenciju plaće. Nakon prestanka službovnog odnosa službodavac i služboprimac ne stoje u nikakovom odnosu i prema tome služboprimac je sa raspolaganjem svog event. zahtjeva potpuno slobodan i odricanje važi. Odlučan je, dakako, čas prestanka službovnog odnosa. (Službovni odnos prestao je ne časom otkaza, već izmakom otkaznog roka, odnosno istekom vremena, na koji je sklopljen).

Ukoliko službodavac kod isplate zadnje plaće traži od služboprimca potvrdu, da je potpuno podmiren, a u tom momentu službovni odnos još traje, onda ni takovo odricanje nebi bilo valjano, jer je učinjeno još uvijek za vrijeme važenja kolektivnog ugovora i njegovih prisilnih odredaba. (Služboprimac mogao se tada još nadati, da će potpisom takove potvrde udobrovoljiti službodavca, da ga zadrži u službi!).

b) Klauzule o roku za tužbu.

U kolektivnom ugovoru predvidjaju se često kraći rokovi od 8 dana, mjesec dana itd. u kojima služboprimci imadu pravo staviti zahtjev za naknadnu isplatu diferencije u plaći ili dodatka za prekovremeni rad, jer da su inače ti zahtjevi utrnuli. Takovu klauzulu smatra austrijska judikatura valjanom, jer stoji na stanovištu, da su u pitanju prekluzije i zastare mjerodavni propisi gradjanskog zakona, koji zabranjuju samo produženje a ne i skraćenje zastarnih rokova. (§ 1502 ogz.).[4]

Kada bi početak takovog roka imao teći od dana, kada se završi službovni odnos, onda se toj klauzuli nebi moglo ništa prigovoriti. Kako se ali najčešće kod ovakove klauzule ustanovljuje, da rok prekluzije ili zastare počima teći od dana, kada se je zahtjev mogao staviti, to ovakove klauzule u stvari polučuju istu svrhu izigravanja kolektivnog ugovora kao i u naprijed raspravljenom slučaju t. zv. odreknuća tarifalne plaće. Služboprimac je za vrijeme trajanja službovnog odnosa stavljen pred alternativu ili da napusti svoje pravo na neisplaćenu diferenciju ili da svoje pravo u odredjenom roku reklamira, pa makar uz opasnost, da mu službodavac radi toga otkaže. Austrijska literatura i praksa[5]) uzimaju takovu klauzulu valjanom, jer je sankcionirana kolektivnim ugovorom, budući je kolektivni ugovor odredio uslove uz koje služboprimac može tražiti ugovorom predvidjenu zaradu.

To stanovište odgovara istoj onoj formalističkoj konstrukciji kao i u slučaju odricanja. Ne uzima se u obzir, da je služboprimac često iz gospodarske nužde prisiljen, da ne reklamira

[4]) Mayer-Grünberg: 196. — Rješ. G. G. Wien 5. IX. 1911. str. 2003.
[5]) Lautner: Ang. R. str. 405.

neisplaćenu mu diferenciju samo zato, jer se boji otkaza. Ako služboprimac može dokazati, da nije reklamirao iz straha da izgubi mjesto i da taj strah nije bio neopravdan, jer se strahovana posljedica već drugima dogodila, onda bi valjalo priznati da početak zastarnog roka nije mogao početi teći od dana kada je zahtjev nastao, već tek od onda kada je služboprimac bez opasnosti za svoj gospodarski položaj mogao zahtjev iznijeti, a to je redovno svršetak službovnog odnosa. Do istog zaključka se dolazi, ako se u propustu reklamacije vidi stvarno odreknuće na neisplaćeni dio tarifalne plaće. I ovdje kao i kod napred navedenih slučajeva — treba položiti veću važnost ne na formalističnu jurističku konstrukciju, već na stvarne posljedice, a to su, da se stavljanjem kraćih rokova za ispravdanje tarifalne plaće uz istodobno postojanje gospodarske nužde na strani služboprimaca, koja onemogućuju jednaku upotrebu tih kraćih rokova, omogućuje izigravanje svrhe kolektivnog ugovora koja dominira u tome, da su odredbe kolektivnog ugovora prisilne i da se ni voljom služboprimca ne mogu na njegovu štetu izmjeniti.

c) Izigravanje putem otkaza.

Ovdje se radi o slučaju, kada se služboprimac krati da radi uz nepovoljnije uslove, a službodavac na takovu uskratu reagira otkazom službe.

Teoretski je moguće, da službodavac obvezan kolektivnim ugovorom zatraži od čitavog pomoćnog osoblja, da radi uz nepovoljnije uslove i da u slučaju kada to služboprimci otklone odgovori otkazom čitavom pomoćnom osoblju (lokaut). Na taj način rješava se službodavac onakovih partnera, koji neće pristati na nepovoljnije uslove i vrši pritisak u pravcu izigravanja prisilnih propisa kolektivnog ugovora.

Prema zakonu o radnjama, a i kolektivnom ugovoru, službodavac je — u koliko nije protivno ugovoreno — slobodan u izboru služboprimaca. Isto tako je načelno slobodan razriješiti ugovorni odnos otkazom bez ikakovog obrazloženja zašto otkazuje.

I ako vladajuće mišljenje u literaturi uzima da nema pravnog sredstva po kojem bi se mogao zaprečiti takav postupak

službodavca, to bi ipak pri event. noveliranju propisa o kolektivnom ugovoru trebalo predviditi, da je ništav (a ne samo neopravdan) onaj otkaz kojeg službodavac učini samo radi toga, jer služboprimac nije voljan vršiti službu uz nepovoljnije uslove od uslova kolektivnog ugovora.

Za opravdanost ovog stanovišta govori slijedeća argumentacija:

Ne može se dozvoliti, da služboprimac stradava samo radi toga, jer se drži prisilnih propisa. Pravo mora pružiti takovom služboprimcu veću zaštitu, no što je ona zaštita, da mu službodavac za slučaj neopravdanog otpusta ili otkaza mora platiti plaću do izmaka prvog otkaznog roka.

Svaki kolektivni ugovor uključuje u sebi latentnu pravnu normu, da će obvezane stranke pošteno ispunjavati ugovor i da službodavac neće otkazivati službu onom služboprimcu, koji stoji na stanovištu poštenog izvršivanja. Takova latentna pravna norma ulazi automatski i u svaki pojedinačni ugovorni odnos. Prva posljedica povrede ove norme od strane službodavca trebala bi biti nevaljanost samog otkaza i opstojnost radnog odnosa i dalje.

Navedena norma predstavlja zapravo jedno ugovorom predvidjeno odricanje službodavca na pravo otkaza zbog toga, ako se služboprimac drži prisilnih propisa, pa baš radi toga učinjeni otkaz nebi smio imati valjanosti i otkazani služboprimac imao bi pravo da traži dalnju isplatu plaće, kao da otkaz ne postoji.

Svaki ugovor, pa i kolektivni ugovor, sadržava sekundarnu dužnost ugovarača, po kojoj su dužni propustiti sve što bi onemogućilo svrhu ugovora. Svrha kolektivnog ugovora i na temelju njega sklopljenog individualnog ugovora je omogućiti službodavcu i služboprimcu ispunjenje njegovih normi. Ako bi se dopustilo službodavcu, da na svaku uskratu služboprimaca, da rade uz ispodtarifalne uslove, odgovori otkazom onda bi to značilo, da se službodavcu omogućava i podjedno daje pravo, onemogućiti svrhu kolektivnog ugovora bez ikakovih pravnih posljedica za njega.

Očito je, da takovo stanovište ne odgovara osjećaju pravednosti. Bilo bi radi toga očito pravednije, da se zabrani odnosno proglasi ništavim svaki onaj otkaz službodavca, kojeg je

učinio samo radi toga, što služboprimac nije htio raditi uz ispodtarifalne uslove. Konačno, ako je cilj kolektivnog ugovora postaviti prisilne norme, za sva obuhvaćena lica, onda je dužnost zakonodavca, da odredi sredstva, kojima će se osigurati provedenje te prisilnosti i podjedno sva lica prinuditi na poštovanje zakona.

§ 9. Djelovanje na odnose nastale prije kolektivnog ugovora.

Prisilni karakter kolektivnog ugovora djeluje ne samo na individualne ugovore, koje će sklopiti službodavac sa služboprimcem nakon časa nastanka već djeluje i na one individualne odnose, koji u času sklapanja već postoje. No u samom kolektivnom ugovoru može se predviditi, da isti djeluje unatrag tj. na već ranije sklopljene pa event. i izvršene radne odnose. (U njem. se literaturi to svojstvo naziva »Rückwirkung«). Može se dakle sklopiti kolektivni ugovor na 1. III. a u ugovoru predviditi, da se učinak proteže na sve radne odnose od 1. I. dalje. Takav slučaj nastupa često u praksi, kada do sklapanja ugovora dodje tek nakon dugotrajnih pregovora, štrajka itd., pa stranke na ovaj način žele regulirati odnose od dana kada su pregovori započeli.

Zakon daje strankama pravo, da ustanove objektivne pravne norme za stvaranje radnih odnosa, pa uslijed toga može kolektivni ugovor dati svojim normama snagu i na odnose unatrag. Natražna snaga proteže se u načelu na sve one dužnosti, koje se nakon sklapanja mogu ispuniti, bez da se ono, što je već ispunjeno mora fingirati, kao da nije nastalo. To se uglavnom tiče plaće i dopusta. Ako dakle kolektivni ugovor nastao 1. III. predvidi povišenje plaće počam od 1. I., onda se time mijenja sadržaj već možda udovoljenog potraživanja na plaću. Samo potraživanje na povišenu plaću nastalo je 1. III. i od tog dana računa se zastara, zadocnjenje itd.

Djelovanje unatrag ne može ići tako daleko, da proširuje propise o pravnoj sposobnosti osoba za sklapanje kolektivnog ugovora. Ako neki službodavac istupi iz organizacije 1. II. a na 1. III. dotična organizacija sklopi kolektivni ugovor sa učinkom od 1. I. onda sklopljeni ugovor ne obvezuje istupivšeg službo-

davca. Pripadnost organizaciji mora postojati u času sklapanja, jer organizacija sklapajući ugovor nastupa »kao predstavnik« svojih članova, a to znači samo onih članova, koji su u momentu sklapanja doista bili članovi sa svim pravima i dužnostima.

Isto tako ne može se protezati djelovanje tako daleko, da jednom dozvoljene i izvršene čine ili propuste naknadno proglasi kao nedozvoljene ili nevaljane. Formalni propisi ne mogu imati natražnu snagu.

Odredjuje li kolektivni ugovor sa natražnom snagom, da otkaz može usljediti samo pismeno ili da je otkaz vezan uz izvjesne predpostave (suglasnost povjerenika, otkaz samo u odredjenim vremenskim periodama itd.) onda se taj natražni propis ne može odnositi na već izvršene radnje ili propuste.[1])

U pogledu natražnog djelovanja na event. prava službo-primaca, koji su medjutim do stupanja na snagu već istupili postoji u literaturi spor. Uglavnom prevladava stanovište, da se natražna snaga može primjeniti i na medjutim istupivše službo-primce samo onda, ako to kolektivni ugovor izričito navodi i ako to odgovara volji ugovarača. Na protivnom stanovištu stoje neke rješidbe austrijske judikature,[2]) koje priznaju klauzulu o natražnom djelovanju samo onda valjanom, ako je po zakonu dopuštena.

U slučaju, da je u kolektivnom ugovoru predvidjen prekluzivni rok za ostvarivanje tarifalnih zahtjeva koji se odnose na radnje izvršene prije nastanka kolektivnog ugovora, to početak prekluzivnog roka, glede ranije nastalih potraživanja, počima teći od dana, kada je kolektivni ugovor stupio na snagu.[3])

§ 10. Djelovanje na odnose nakon prestanka kol. ugovora.

Za vrijeme važenja kolektivnog ugovora ograničeni su službodavac i službo-primac u svojoj slobodi sklapanja individualnog ugovora o službi i ugovor, što ga za vrijeme važenja sklope odnosno ugovor kojeg je kolektivni ugovor zatekao, dobiva kao sadržaj prisilne odredbe kolektivnog ugovora. Stranke, dakle, nemaju slobodu, da sadržaj njihovog ugovora po svojoj

[1]) Nipperday: Beiträge 162. — Oertmann: Arbeitsvertrag 78.
[2]) Rješidba L. G. Wien 15. 4. 1937. Slg. 4778.
[3]) Rješ. L. G. Wien 24. I. 1936. Cg 3/36, Slg. 4590.

volji promjene. Ta njihova vezanost traje od početka važenja do njegovog prestanka. Problem, koji se tim u vezi postavlja glasi: Kakav uticaj imade prestali kolektivni ugovor na individualne odnose, koji su nastali za vrijeme kolektivnog ugovora, a koji traju i nakon njegovog prestanka.

Prije svega treba istaći, da su i službodavac i službo-primac nakon isteka kolektivnog ugovora načelno potpuno slobodni, da sklope ili izmjene ugovor o službi bez ikakovih ograničenja i obzira na protekli kolektivni ugovor. Medjutim šta biva ako i nakon prestanka kolektivnog ugovora niti službodavac niti službo-primac ništa novog ili drugačijeg ne ugovore?

U literaturi je i to pitanje sporno. (Kaskel, Hueck, Molitor, Ehrenzweig). Dok jedni drže, da je kolektivni ugovor ušao u sadržaj individualnog ugovora i da ti individualni ugovori ostaju tako dugo nepromijenjeni dok se ne izmjene ili dok ne utrnu (t. zv. Nachwirkung, Fernwirkung), dotle drugi (Dechant) smatraju, da odredbe kolektivnog ugovora važe samo tako dugo, kao što inače važi kolektivni ugovor i prema tome djelovanje kolektivnog ugovora na individualne ugovore prestaje automatski onim mahom, kad je važnost kolektivnog ugovora prestala.

Za austrijsku praksu riješeno je to pitanje plenarnom rješidbom od 26. IX. 1923 J. B. 10[1]) u korist prvog mišljenja t. j. da individualni ugovori ostaju i dalje na snazi sa sadržajem isteklog kolektivnog ugovora tako dugo, dok se ne sklopi novi individualni ili kolektivni ugovor.

Takav učinak kolektivnog ugovora na individualne odnose nakon njegovog prestanka može se dakle isključiti izričito ili muče. Ako službodavac nakon prestanka kolektivnog ugovora, bez da se o tom sklopi izričita pogodba, snizi plaću ispod one predvidjene kolektivnim ugovorom i tako sniženu plaću redovito isplaćuje a službo-primac je redovito bez prigovora prima, to time nastaje konkludentnim činom valjana promjena postojećeg individualnog ugovora.[2]) Ako nakon prestanka kolektivnog ugovora službodavac i službo-primac promjene samo jednu ili neke odredbe ranijeg individualnog ugovora sklopljenog na temelju prestalog kolektivnog ugovora, to time nije promje-

[1]) Klang III. 180.
[2]) Rješ. L. G. Wien 18. X. 1932. Cg. 461/32. Slg. 4227.

njena čitava pogodba — u koliko to nije izričito naglašeno kao namjera stranaka. Promjene li stranke, nakon prestanka kolektivnog ugovora, samo odredbu individualnog ugovora o visini plaće, onda time nije cjelokupni individualni ugovor stavljen van snage. Sve ostale odredbe individualnog ugovora, u koji su ušle odredbe ranijeg kolektivnog ugovora, vrijede, dok se novim individualnim ili kolektivnim ugovorom ne promjene.[3])

Ukoliko je kolektivnim ugovorom odredjeno, da se služba služboprimca nakon izvjesnog vremena proteklog u službi smatra stalnom odnosno do roka, koji pada nakon roka trajanja kolektivnog ugovora, to nakon isteka kolektivnog ugovora stečeno pravo služboprimca na stalno uposlenje odnosno vremenski odredjeno uposlenje ostaje i dalje netaknuto. To pravo nastaje ne kao posljedica napred navedenog principa, već temeljem direktne obveze sadržane u ranijem kolektivnom ugovoru. Službodavac je u vrijeme važnosti kolektivnog ugovora preuzeo na sebe obvezu, koja će se raspružiti i na vrijeme nakon prestanka kolektivnog ugovora i prema tome pojedinac, koji je stekao pravo na stalno uposlenje pod uslovima kolektivnog ugovora, imade to pravo i nakon njegovog prestanka. Jedina je razlika u tome, da služboprimac može po prestanku kolektivnog ugovora to svoje pravo dogovorno sa službodavcem promijeniti, što za vrijeme važnosti kolektivnog ugovora nije mogao učiniti.

§ 11. Konkurirajući kolektivni ugovor.

U slučaju konkurirajućih kolektivnih ugovora postavljen je princip (čl. 11 U. o k. u.), da važi onaj, koji je za pomoćno osoblje povoljniji. Pri ocjeni pojma »povoljniji« upućujemo na ono, što smo ranije istakli kod rasprave o pitanju konkurencije individualnih sa kolektivnim ugovorom. U praksi će biti dosta teško odgovoriti na pitanje, koji je kolektivni ugovor povoljniji, ako svaki od konkurirajućih ugovora imade izvjesne prednosti uz istodobne nepovoljne odredbe. (Primjerice jedan predvidja veću plaću uz duže radno vrijeme, a drugi nižu plaću uz kraće radno vrijeme.) U slučaju, da se uopće ne može odgovoriti na

[3]) Rješ. L. G. Wien 6. II. 1933. Cg. 461/32. Slg. 4271.

pitanje, koji je ugovor povoljniji mogu postojati dva rješenja ili da se ne primjeni niti jedan kolektivni ugovor i da se na taj način organizacije potaknu na sklapanje novog ugovora ili da se odgovor na pitanje, koji je kolektivni ugovor povoljniji prepusti samim službodavcima.

§ 12. Oktroirani kolektivni ugovor.

Prema čl. 14 U. o k. u. može se kolektivni ugovor, koji važi u jednoj struci odlukom bana (upravnika grada Beograda) proširiti na cijelu struku na području banovine (Uprave grada Beograda) u slučaju, da je ovaj ugovor obuhvatio više od polovine preduzeća dotične struke i da je u njemu uposlena bar polovina cjelokupnog radništva uposlenog u toj struci na području banovine (Uprave grada Beograda).

Pravna je narav ovakovog kolektivnog ugovora u teoriji sporna. Dok neki stoje na stanovištu, da je ovakav prošireni kolektivni ugovor izraz teorije zakona, dotle drugi pridaju ovakovom kolektivnom ugovoru izvorno djelovanje za organizacije i za njihove pripadnike, a zakonsko djelovanje za lica koja prvenstveno nisu bila obuhvaćena kolektivnim ugovorom.[1])

Svakako izgleda logičnije stanovište, da ugovorni karakter kolektivnog ugovora ostaje i u onom slučaju kada je odlukom bana proširen i prema tome odluka o proširenju može imati samo tako dugo važnost, dok traje i sam kolektivni ugovor (akcesorni karakter proširenog kolektivnog ugovora). Kontrahenti imaju dakako pravo, da i nakon odluke o proširenju promjene ili sklope novi kolektivni ugovor, jer odluka bana ne tangira njihova prava kao ugovarača.

Prigodom proširenja kolektivnog ugovora na cijelu struku može se odlukom bana odrediti, da prošireni ugovor djeluje i na odnose nastale prije donošenja odluke, no tek od dana važnosti kolektivnog ugovora dalje. Na odnose nastale prije donošenja kolektivnog ugovora odluka bana nebi mogla uticati. Nakon prestanka važnosti kolektivnog ugovora prestaje važnost i proširenog kolektivnog ugovora i službodavci i služboprimci mogu tada slobodno regulirati svoje službovne odnose.

[1]) Nipperday: Beiträge 179.

§ 13. Tužbovna prava ugovarača.

Dioba kolektivnog ugovora na njegov normativni i obligatorni dio imade za posljedicu, da iz samog kolektivnog ugovora nastaju dvostruka tužbovna prava. Prvo su prava neposredno proizlazeća iz obligatornog djela, a koja pripadaju ugovaračima kolektivnog ugovora kao takovim neposredno. To su dakle prava službodavca ili službodavačke organizacije s jedne strane prema služboprimačkoj organizaciji s druge strane i obratno. Ta tužbena prava kreću se u pravcu ispunjenja obligatornog djela, raskida ugovora, odštete radi neispunjenja ugovora i sl.

Drugo su prava, koja pojedincima — a ne ugovaračima samog kolektivnog ugovora — pripadaju neposredno iz normativnog djela kolektivnog ugovora a preko onog individualnog ugovora, što je u povodu kolektivnog ugovora sklopljen.

Ako, dakle, neki kolektivni ugovor predvidja obvezu službodavačke organizacije, da će obvezano preduzeće izgraditi zgradu za radničke stanove, da će osnovati radničku kuhinju, da će uposlivati samo radnike učlanjene kod jedne organizacije, da će uposlivati odredjeni broj naučnika, da će osnovati obranički sud i t. d., onda su sve to obaveze koje spadaju u obligatorni dio kolektivnog ugovora. Prema tome iz tih odredaba nastaju prava i dužnosti neposredno ugovaračima kolektivnog ugovora (dakle službodavcu ili njegovoj organizaciji ili organizacijama službooprimaca). Za slučaj, da službodavac neće ispuniti takove odredbe, onda služboprimačka organizacija kao takova, a ne pojedini službopriimac, dobiva pravo podići tužbu na ispunjenje.

Ukoliko pak pojedini službodavac ne ispunjuje odredbe normativnog dijela (odredbe o plaći, dopustu, radnom vremenu) onda pravo tužbe ne pripada organizaciji, već službopriimcu pojedincu.

Često je u praksi sporno dali koja odredba imade normativni ili obligatorni karakter.

Tako primjerice odredba kolektivnog ugovora da će službodavci uzimati u posao samo službopriimce posredstvom organizacije smatra austrijska literatura i praksa[1]) odredbom spadajući u obligatorni dio. Pita se sada, koje pravne posljedice nastaju,

[1]) Lautner: Angestellten-Vertragsrecht 142, 143. — Rješ. G. G. Wien 3324, 3526.

ako službodavac tu odredbu prekrši i uposli nekog službopriimca, mimo posredovanja organizacije. Bez obzira na pravo službopriimačke organizacije, da u takovom slučaju od službodavca ili službodavačke organizacije traži isplatu event. ugovorene kazne ili dokazljivu štetu, mogla bi službopriimačka organizacija podići tužbu proti službodavcu na ispunjenje kolektivnog ugovora na taj način, da imade razriješiti službovni odnos sa dotičnim neorganiziranim službopriimcem.

Ukoliko se stane na stanovište, da je takova klauzula po pozitivnim propisima valjana, onda bi u slučaju, da službodavac povredi tu odredbu službopriimačka organizacija mogla tužiti direktno službodavca na otpuštanje neorganiziranog službopriimca.

Povredom kolektivnog ugovora od strane ugovarača protivna strana ne dobiva pravo tužiti na raskidanje kolektivnog ugovora, već samo na njegovo ispunjenje, osim ako protivno nije dogovorena u ugovoru (§ 919 ogz.).

Njemačka teorija i praksa[2]) (u g. 1923.) postavila je pojam općenitih i pojedinačnih sporova iz kolektivnih ugovora (Gesamtstreitigkeiten, Einzelstreitigkeiten). Tako primjerice odgovara biću kolektivnog ugovora, da povreda dužnosti koje terete samo ugovarače ne daju pojedincu iz službovnog ugovora pravo na tužbu. Isto tako i ondje, gdje se radi o zahtjevu organizacije prema organizaciji nebi mogao pojedinac umjesto organizacije tužiti na ispunjenje kolektivnih dužnosti.

Interesantan je slučaj, ako neki kolektivni ugovor, sklopljen nakon štrajka, odredjuje uspostavu otpuštenog službopriimca, a obvezani službodavac tome ne udovolji. U takovom slučaju ne postoji još ugovoreni odnos izmedju službodavca i službopriimca, pa prema tome neki smatraju, da otpušteni službopriimac nema nikakovo direktno pravo proti službodavcu na uspostavu službovnog odnosa i da u takovom slučaju može samo službopriimačka organizacija tražiti ispunjenje od dotičnog službodavca.

Drugi[3]) misle, da zahtjev pripada ne samo organizaciji prema organizaciji već i tangiranom pojedincu prema službodavačkoj organizaciji na prisilu njihovog člana, da izvrši ko-

[2]) Kaskel: A. R., Nipperday: Beiträge 152. — Sinzheimer: Arbeitstarifgesetz.

[3]) Sinzhener: Arbeitsnormenvertrag 147.

lektivni ugovor. U koliko takav postupak nebi imao uspjeha (jer nema ovršnih sredstava po kojima bi se u tužbi proti službodavačkoj organizaciji moglo prisiliti neposlušnog službodavca na ispunjenje) to pojedini služboprimac nebi imao dalnje pravno sredstvo. Nipperday[4]) smatra, da pravo tužbe pristoji ne samo organizaciji proti organizaciji, već i pojedinom služboprimcu proti neposlušnom službodavcu, koji se krati uspostaviti službeni odnos. Smatram to mišljenje opravdanim. Služboprimac, kojega je službodavac po kolektivnom ugovoru obvezan preuzeti natrag u službu i ako ne stoji prema službodavcu u individualno-ugovornom odnosu, stoji u odnosu na temelju prisilnosti odredaba kolektivnog ugovora. Za uspostavljanje službovnog odnosa, kao za osnivanje službovnog odnosa uopće, nije potrebita nikakova formalnost, nikakav predhodni dogovor. Dovoljno je da službodavac bez jedne riječi uposli služboprimca i već se njihov odnos imade prosudjivati po propisima kolektivnog ugovora. U slučaju dakle, da je neki kolektivni ugovor predvidio dužnost službodavca, da primi natrag u službu otpuštenog služboprimca imade dotični služboprimac neposredno pravo tužbe proti službodavcu, koji se krati udovoljiti kolektivnom ugovoru. Služboprimac imade službodavcu ponuditi svoje usluge i time je sa svoje strane izvršio sve, što je po kolektivnom ugovoru dužan. Službodavac, koji nakon toga neće uposliti služboprimca, imade mu platiti odredjenu zaradu kao u svakom slučaju, kada je do prekida uposlenja došlo krivnjom službodavca.

Neće se moći osporiti, da ovaj put omogućava da se najbrže i najsigurnije oživotvori volja i smisao kolektivnog ugovora. Da bi se ovakav postupak mogao i formalno juristički opravdati može se na gornji slučaj primjeniti konstrukcija po kojoj gornja odredba kolektivnog ugovora — da službodavac imade otpuštenog služboprimca primiti natrag u službu — imade pravni karakter ugovora u korist treće osobe.

Kao što kontrahentima kolektivnog ugovora pripada pravo tužiti partnera na ispunjenje ugovora, tako se može podići i neposredna tužba, da je partner, koji stalno ponavlja povrede kolektivnog ugovora, dužan propustiti takovo stalno, opetovano djelovanje.

[4]) Nipperday: Beiträge 153.

Ukoliko obvezani službodavac tvrdi, da služboprimcu ne pripada zarada u visini predvidjenoj u kolektivnom ugovoru ili da ga neka prava iz kolektivnog ugovora ne pripadaju, to pojedincu pripada pravo, da proti službodavcu podigne tužbu na utvrdjenje njegovih prava, jer je očito, da služboprimac imade opravdani pravni interes da se već prije izvršenog rada sudskim putem utvrde prava, koja mu se unapred osporavaju.[5])

U slučaju, da neka organizacija nastoji izbjeći svojim obvezama iz kolektivnog ugovora na taj način, da ostvari raspuštanje organizacije, to neki[6]) smatraju kao obligatornu obvezu organizacije da propusti namjeravano raspuštanje i prema tome bi ugovarajuća organizacija imala pravo odnosne tužbe.

Svakako može se u kolektivnom ugovoru predviditi dužnost ugovarača, da će kolektivni ugovor faktično u život provesti i da preuzimaju obvezu, da će članovi organizacija isplaćivati punu plaću predvidjenu kolektivnim ugovorom (T. zv. Durchführungsklausel). Vladajuće mišljenje uzima postojanje ovakove obaveze samo onda, ako je izričito ugovorena. To proizlazi iz načelne diobe kolektivnog ugovora na sam kolektivni ugovor i pojedinačni ugovor koji se na temelju kolektivnog ugovora sklapa. Kolektivni ugovor odnosi se — ako nije izričito drugačije ugovoreno — samo na reguliranje radnih uvjeta u službovnom odnosu. Obveza službodavca i služboprimca za faktično izvršenje i provodjenje utvrdjenih radnih uvjeta imade svoj korjen ne u samom kolektivnom ugovoru, već u onom individualnom ugovoru, kojeg službodavac i služboprimac nužno moraju sklopiti kada osnivaju svoj odnos. Prema tome načelno pripadaju prava i dužnosti — dakle i prava tužbe u pravcu ispunjenja radnih uvjeta — samo dotičnim pojedincima, a ne organizacijama, kontrahentima kolektivnog ugovora.[7])

Ako se dakle u kolektivnom ugovoru nalazi klauzula, da ugovarači preuzimaju obvezu za njegovo točno ispunjenje po članovima organizacije, to takova klauzula *znači*, *da tužba* na ispunjenje dužnosti kako iz samog kolektivnog ugovora tako i pojedinačnog ugovora o službi pripada i samoj organizaciji

[5]) Tako i Rješ. O. G. H. 11. IX. 1936. Ob 567/36. Slg. 4710.
[6]) Hueck: TV. 176. — Lotmar: Arch. Soz. Ges. 15. — Sinzheimer: Arbeitsnormenvertrag II/115.
[7]) Nipperday: Beiträge 28.

proti službodavcu, koji je povredio odredbe pojedinačnog ugovora.

U slučaju proširenja kolektivnog ugovora putem odluke bana na službodavce, koji nisu članovi organizacije, koja je sklopila kolektivni ugovor, pravo tužbe na ispunjenje ne pripada služboprimačkoj organizaciji, već samo zainteresovanom pojedincu, pa makar se u kolektivnom ugovoru nalazila i klauzula o obvezi ugovarača, da će se pobrinuti za točnu provedbu. Službodavac na kojeg se proširuje važnost kolektivnog ugovora, ne dolazi u ugovorni odnos sa organizacijom, koja je sklopila kolektivni ugovor i radi toga nije moguća niti direktna tužba organizacije proti takovom službodavcu.

Naročito je važno pitanje, dali u slučaju napred opisivanog izigravanja kolektivnog ugovora uslijed toga, što se služboprimac prisiljava na t. zv. odreknuće na izvjesni dio tarifalne plaće, pripada pravo tužbe služboprimačkoj organizaciji. Kako služboprimačka organizacija stoji u neposrednom ugovornom odnosu samo sa službodavcem ili službodavačkom organizacijom — to vladajuće mišljenje[8]) ne daje služboprimačkoj organizaciji pravo, da u takovom slučaju direktno tuži službodavca na neisplaćeni dio tarifalne plaće. Ukoliko su stranke kod sklapanja kolektivnog ugovora preuzele direktnu obvezu za ispunjenje po svojim članovima, to neki uzimaju, da u takovom slučaju — kod kolektivnog ugovora sklopljenog sa pojedinim službodavcem — imade služboprimačka organizacija pravo neposredne tužbe na neisplaćeni dio plaće, pa makar se odnosni služboprimac te plaće odrekao. Tu prevladava načelo, da je kolektivni ugovor sklopljen ne samo u interesu pojedinca već i čitavog služboprimačkog kolektiva. Odricanje služboprimca pojedinca na tarifalnu plaću vrijedja interese kolektiva, a prema tome i svrhu kolektivnog ugovora tako, da služboprimačka organizacija imade u slučaju »provedbene klauzule« i neposredno pravo tužbe proti službodavcu. To pravo tužbe pripada joj na temelju neposredne obveze službodavca iz kolektivnog ugovora, prema kojem su uslijed »provedbene klauzule« službodavčeve dužnosti iz normativnog dijela dobile obligatorni karakter.

[8]) Nipperday: Beiträge 35.

Kod kolektivnog ugovora sklopljenog izmedju organizacija u slučaju »provedbene klauzule« ne pripada pravo tužbe organizaciji proti pojedinom službodavcu i u koliko se pojedini radnik odrekao tarifalne plaće, služboprimačka organizacija nema direktno pravo na tužbu već jedino tužbu proti organizaciji službodavaca sa svrhom, da organizacija službodavaca imade prisiliti svoje članove na točno ispunjenje kolektivnog ugovora i u pogledu normativnih odredaba.

U pogledu nadležnosti suda kod kojeg se mogu ostvariti zahtjevi, to opet valja razlikovati prava i dužnosti samih ugovarača kolektivnog ugovora od prava i dužnosti pojedinih službodavaca i služboprimaca, čiji se odnos bazira na kolektivnom ugovoru. Ugovarači, dakle službodavac ili službodavačka organizacija i služboprimačke organizacije ne mogu svoja prava ostvariti kod Izbranih odbora (suda dobrih ljudi), već ili kod redovitog suda ili kod ugovorenog obraničkog suda. Pojedinci mogu svoja lična prava, bazirajući se na kolektivnom ugovoru ostvariti (ukoliko se radi o novčanom sporu do 12.000 Din i ukoliko služboprimac nije obavljao važnije službe) — kod Izbranih odbora (suda dobrih ljudi), a preko iznosa od 12.000 Din kod redovitog suda (§ 343 zak. o rad., čl. 4 Uio).

Načelni sporovi iz kolektivnih ugovora, kod kojih nisu u pitanju potraživanja pojedinaca, ne spadaju u nadležnost Izbranih odbora (čl. 3. Uio).

Nadležnost izbranih odbora je isključiva, a to znači, da se za svaki onaj spor koji spada pod nadležnost izbranog odbora (dakle do 12.000 Din i kod služboprimca, koji ne vrše važnije službe) ne može ugovoriti drugi koji sud — osim samo u smislu § 385 st 1 zak. o rad. izbrani odbor (izbrani sud), kojeg može osnovati Prinudno udruženje trgovaca i zanatlija sa svrhom rješavanja poslovnih sporova izmedju članova udruženja i pomoćnog osoblja uposlenog kod članova udruženja.

§ 14. Značaj klauzule o obraničkom sudu i paritetnim komisijama.

Često se u praksi dešava, da stranke u kolektivnom ugovoru predvidjaju, da se za rješavanje svih sporova kako izmedju samih ugovarača, tako i izmedju članova ugovarajućih organizacija te organizacije i pojedinca, ugovara privatni izbrani (obranički) sud. (Gesamtschiedsklausel, Einzelschiedsklausel). Takova klauzula radja prema našim pravnim propisima raznim učincima.

U prvom redu treba istaći, da takova klauzula ima valjanost samo za sporove, koji nastanu izmedju pojedinog služboprimca i službodavca, ako se radi o služboprimcu, koji je obavljao važnije službe ili ako je vrednost spora preko 12.000.— Din. Ako služboprimac nije obavljao važnije službe ili ako je vrijednost spora ispod 12.000 Din, onda klauzula o obraničkom sudu ne vrijedi. Prema čl. 53 Uio. svi obranički sudovi, izbrani na osnovu kolektivnih ugovora, imali su prestati sa svojim poslovanjem, no logično je, da je ta odredba o prestanku djelovanja obraničkih sudova osnovanih temeljem kolektivnih ugovora donesena samo za one obraničke sudove, koji su rješavali iste one sporove za koje je zakonom odredjena isključiva nadležnost Izbranih odbora (sudova dobrih ljudi). To je uostalom potvrdjeno u § 434 st. 2 zak. o rad., prema kojemu mogu do dalje odredbe poslovati obranički sudovi izbrani na osnovu kolektivnih ugovora uz uslov, da saobraze svoj rad naredjenjima zakona o radnjama dakle i naredjenjima o ustrojstvu i nadležnosti Izbranih odbora i t. d.

Ukoliko se radi o sporovima preko 12.000.— Din i služboprimcima koji obavljaju važnije službe, klauzula o obraničkom sudu vrijedi. Pita se sada, koji je učinak takove klauzule u kolektivnom ugovoru. Pitanje je čisto formalističkog karaktera zbog toga, što je propis o osnivanju i karakteru obraničkog suda formalno-procesualan propis.

Prije svega treba istaći, da je po § 672 grpp. ugovor o obraničkom sudu u prvom redu pismeni ugovor (dakle dogovor izmedju odredjenih stranaka) sa sadržajem, da će izvjesni ili pravni spor ili sporove, koji će u buduće nastati iz izvjesnog pravnog odnosa, presuditi obranički sud. Iz ovog propisa proizlazi, da

klauzula o obraničkom sudu, ako je sadržana u kolektivnom ugovoru, može vrijediti samo za rješavanje sporova izmedju ugovarača, ako je kolektivni ugovor valjano potpisan.

Po toj klauzuli mogu dakle stranke kolektivnog ugovora, dakle pojedini službodavac odn. službodavačka organizacija i služboprimačka organizacija, svoje medjusobne sporove — a to će biti uglavnom sporovi oko ispunjenja obligatornog djela kolektivnog ugovora — iznijeti i rješavati pred ugovorenim obraničkim sudom.

Medjutim klauzula o obraničkom sudu sadržana u kolektivnom ugovoru, pa makar i izričito navodi, da je obranički sud nadležan za sporove ne samo ugovarača, već i pojedinaca na koje se odnosi, nema valjanosti za sporove pojedinaca, a to iz jednostavnog razloga, što dogovor o obraničkom sudu mora biti po strankama potpisan, a kod kolektivnog ugovora pojedinci (a ti će u budućem sporu biti stranke) ne potpisuju ugovor. Ukoliko su pojedinci samu ispravu o kolektivnom ugovoru potpisali, ili su potpisali posebnu ispravu, koja tu klauzulu preuzima, onda dakako klauzula o obraničkom sudu može imati i za njih valjanost.[1])

Sama klauzula o obraničkom sudu spada u obligatorni dio kolektivnog ugovora.[2]) Ako je, dakle, službodavačka organizacija preuzela dužnost osnovati obranički sud, a to neće učiniti, onda služboprimačka organizacija imade pravo tužbe na ispunjenje obligatorne dužnosti sa svim zakonskim konsekvencijama za slučaj, da se partner ipak krati imenovati obraničke suce.

Kolektivni ugovor često predvidja, da će plaću i ostale specijalne radne uslove (klasifikaciju služboprimaca, rada itd.) ustanoviti zajednički odbor izabran po obim strankama ili t. zv. *paritetni odbori* i da je rješenje paritetnog odbora ili komisije mjerodavno i t. d.

Pravni karakter takovih paritetnih odbora, komisija i sličnih ustanova nije onaj obraničkog suda. Zadaća je i svrha obraničkog suda da izvjestan pravni spor presudi tj. da stvara odluke, što je u konkretnom slučaju po zakonu pravo. Svrha pari-

[1]) Tako i rješ. O. G. H. 10. V. 1932. 1 Ob. 439/32. Slg. 4240.
[2]) Lachner: Der Schiedsvertrag str. 80.

tetnih komisija nije izricanje pravde, presudjivanje sporova, već ustanovljenje činjeničnog stanja važnog za primjenu dotičnih propisa kolektivnog ugovora.

Odluke paritetne komisije još ne rješavaju privatno pravni sukob ugovarača ili pojedinaca, jer toj odluci ne pripada snaga osude. I ugovarači i pojedinci mogu i nakon odluke paritetne komisije postupati po svojoj volji, pa i protivno donesenoj odluci. Tek na temelju odluke paritetne komisije, ugovarači kolektivnog ugovora ili pojedinci mogu kod nadležnog suda tražiti svoje pravo. Odluke paritetne komisije nemaju karakter presude obraničkog suda, pa se prema tome ne mogu pobijati pred redovnim sudom, po formalnim propisima važećim za pobijanje obraničke presude (§ 691 grpp.).

Odluka paritetne komisije imade sličan pravni karakter i učinak kao izreka vještaka-obranika predvidjenih kod osigurateljnih poslova. Izreka tih vještaka podleži preispitanju suda svakako u formalnom pogledu (dali je paritetni odbor bio valjano sastavljen, dali nije prešao granice svog zadatka itd.) dočim je sporno pitanje, dali izreka tih vještaka obranika podleži i u materijalnom pogledu ispitivanju suda. Moje je mišljenje, da podleži, jer čim se ne radi o obraničkom sudu kao takovom, već o prenosu prava utvrdjivanja nekog činjeničnog stanja na treće osobe, onda rad tih trećih osoba u cijelosti podleži ispitivanju suda, jer se ne može dozvoliti, da se utvrdjivanje činjeničnog stanja izuzme ispod kontrole suda. Na temelju činjeničnog stanja donosi sud presudu, pa je logično, da je sud slobodan u preispitanju, kako su treće osobe došle do nekog utvrdjenja. U našim zakonskim propisima nema odredbe kao n. pr. odredba § 106 njem. Arbeitsgerichtsgesetza, u kojoj je rečeno, da su zaključci odluke takovih paritetnih komisija mjerodavni za sudove, koji nemaju prava ispitivati zaključak u pogledu stvarnog sadržaja i provedenog dokaznog postupka.[3])

Članovi paritetne komisije nisu obranički suci (Schiedsrichter) več t. zv. vještaci-izbranici (Schiedsmänner) i njihova odluka nema karakter presude, već vještačkog mišljenja (Schiedsgerichtgutachten), slično u propisima §§ 841, 1056 ogz)[4])

[3]) Lachner: Der Schiedsvertrag str. 17.
[4]) Vidi Rješ. stola sedm. 21. II. 1935. Rek. 1445/34. Zbirka Rucner-Strohal 345.

Prema tome, ako se u kolektivnom ugovoru predvidi ustrojstvo paritetne komisije kojoj se odredi zadaća, da imade utvrditi visinu plaće, način rada, kategorizaciju radnika, itd., pa ako se podjedno predvidi, da paritetna komisija rješava i sporove o isplati plaće, prekovremenog rada itd., onda takav dogovor nema karakter ugovora o obraničkom sudu. Ako dakle nastane slučaj, da službodavac neće isplatiti plaću koju je paritetna komisija odredila, onda se pojedinac ne može obratiti paritetnoj komisiji, da mu dosudi uskraćivani iznos, već mora taj zahtjev staviti direktno sudu.

Medjutim, stranke kolektivnog ugovora mogu ugovoriti, da paritetna komisija ili odbor presudjuju izvjesne sporove. U tom slučaju karakter paritetne komisije je onaj obraničkog suda, jer samo nazivanje neke ustanove, pa bilo i pogrešno, ne mjenja njen faktični pravni karakter.

Pri tome treba još dodati, da paritetne komisije mogu svoj zaključak donositi samo na temelju činjeničnog stanja, kojeg niti jedna stranka ne osporava. Čim bi jedna stranka osporila, da izvjesne predpostave ne glase onako, kako tvrdi druga stranka, paritetna komisija nebi mogla valjano donositi zaključak, već bi morala sačekati, da se osporene činjenice predhodno po sudu utvrde. Ako dakle paritetna komisija imade odrediti visinu plaće prema ranije ugovorenim predpostavkama (primjerice vrsti produkta, što ga radnik izradjuje), a druga strana osporava da dotični radnik takav posao uopće vrši, onda paritetna komisija nebi mogla u tom slučaju donositi zaključak, dok sud ne utvrdi pravo činjenično stanje.

U praksi se obično tako ne postupa no kako su propisi o obraničkom sudu čisto formalistični, valjalo je gornje istaći.

Svakako je potrebno, da se u kolektivnom ugovoru, ako se želi ustanoviti nadležnost obraničkih sudova ili paritetnih komisija, te odredbe preciziraju. Naročito treba kod predvidjanja paritetnih komisija predviditi način kako se ustrojavaju, kako donose zaključke itd.

Ako kolektivni ugovor predvidja nadležnost obraničkog suda ne samo za rješenje sporova izmedju ugovarača već i za rješavanje pojedinačnih sporova obvezanih službodavaca i služboprimaca, to se u slučaju, da važnost kolektivnog ugovora

bude odlukom bana proširena na službodavce i služboprimce stojeće izvan kontrahirajućih organizacija (čl. 11 U. o k. u.) klauzula o obraničkom sudu ne može odnositi na taj prošireni krug lica. Pojmovno je nemoguće proširenje ugovorenog obraničkog suda putem prisilne odredbe na treća lica.[5]

U literaturi bilo je sporno,[6] dali ugovarači kolektivnog ugovora mogu pred ugovoreni obranički sud iznijeti spor o utvrdjenju sadržaja i načina primjene normativnih odredaba kolektivnog ugovora, koje — kako znamo, — ne stvaraju medjusobna prava i obveze, već ulaze u individualni ugovor, koji je obuhvaćen kolektivnim ugovorom. Sada je i u literaturi i praksi priznato, da kontrahenti kolektivnog ugovora mogu pred ugovorenim obraničkim sudom tužiti na utvrdjenje normativnih odredaba, a to zato, jer odredbe normativnog djela u velikom opsegu utiču na obvezno pravne odnose samih stranaka iz kolektivnih ugovora. Uslijed toga imadu i ugovarači kolektivnog ugovora opravdani pravni interes, da se razjasne i utvrde event. sporne odredbe normativnog djela. Ako su organizacije kao ugovarači obvezani za ispunjenje normativnih odredaba po njihovim članovima, onda imadu svakako opravdani pravni interes, da se za slučaj osporavanja, putem suda utvrdi točan sadržaj normativnih odredaba.

Obzirom na napred navedeno razlikovanje izmedju pravnog karaktera obraničkog suda i paritetnih odbora, komisija i sl. preporuča se, da se u kolektivnom ugovoru točno precizira, šta su stranke htjele tj. dali osnivanje sudova za presudjivanje sporova ili osnivanje ustanova, koje umjesto ugovarača treba da u izvjesnim slučajevima nadomjeste sporazum stranaka. Jer, odredjivanje visine plaće ili razvrstavanje pojedinog radnika u izvjesnu grupu (za koju su ranije ugovorene predpostave) itd., to su poslovi, koji su načelno pridržani samim ugovaračima. Tek uslijed njihove pogodbe prenijeli su oni to pravo na treće osobe (paritetne komisije i sl.), koje, dakle, umjesto stranaka ustanovljuju, kako će se kolektivni ugovor primjeniti na izvjesni slučaj.

[5]) Lachner: Der Schiedsvertrag str. 43.
[6]) Lib. cit. str. 33.

Ta treća lica zapravo supliraju (nadomještaju) volju odnosno sporazum stranaka i izreka tih trećih lica stvarno nadopunjuje već postojeći ugovor.

Kako se obično u praksi ne čine dovoljna razlikovanja izmedju pojma obraničkog suda i paritetnih komisija, to je bilo potrebno, da se na tu razliku detaljnije ukaže.

SADRŽAJ